

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**PERCEÇÕES DE CARREIRA E DE SUCESSO EM FUNÇÃO DO GÉNERO.**

**Renata Leone Pio Galveia Tocalino**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO E DA ORIENTAÇÃO**

**(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2013**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**PERCEÇÕES DE CARREIRA E DE SUCESSO EM FUNÇÃO DO GÉNERO.**

**Renata Leone Pio Galveia Tocalino**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Odília Teixeira**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO E DA ORIENTAÇÃO**

**(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2013**

*“Rir muito e com frequência; ganhar o respeito de pessoas inteligentes  
e o afeto das crianças; merecer a consideração de críticos honestos  
e suportar a traição de falsos amigos; apreciar a beleza,  
encontrar o melhor nos outros; deixar o mundo um pouco melhor,  
seja por uma saudável criança, um canteiro de jardim  
ou uma redimida condição social;  
saber que ao menos uma vida respirou mais fácil porque você viveu.*

*Isso é ter sucesso!”*

Ralph Waldo Emerson

## AGRADECIMENTOS

---

À minha avó Matilde, que pela sua vida de trabalho proporcionou-me a oportunidade de abrir as portas para o meu futuro com a mínima estabilidade, no meio de tantas intempéris. A ela dedico este trabalho por considerá-la uma mulher de sucesso.

À Professora Doutora Maria Odília Teixeira, por partilhar comigo o entusiasmo de investigar e saber mais, orientando-me nas descobertas e no desenvolvimento do espírito crítico e rigoroso.

À minha mãe, pelo seu amor e confiança. E a toda a minha família, que de perto ou de longe me incentivaram sempre a querer saber, crescer e melhorar a cada dia.

Ao Romano, porque “as pessoas não se precisam, elas se completam... não por serem metades, mas por serem inteiras, dispostas a dividir objetivos comuns, alegrias e vida.”

(Mário Quintana)

Às minha colegas de curso que estiveram presentes nos vários desafios.

A todos os professores que tive até hoje e que me transmitiram os seus conhecimentos, mas mais do que isso me incutiram a curiosidade.

## RESUMO

---

A presente investigação visa explorar o efeito do fator género no desenvolvimento da carreira das mulheres e dos homens, analisando a distribuição das formações e das profissões, as perceções de género e de sucesso profissional, os modelos, as crenças de autoeficácia, as motivações no trabalho e as experiências profissionais significativas. A fundamentação teórica recorreu à teoria da circunscrição e do compromisso de L. Gottfredson, à teoria sociocognitiva da carreira de Lent, Brown e Hackett e à perspetiva motivacional das âncoras de carreira de Shein. Como estratégia metodológica usou-se a entrevista semi-estruturada numa amostra de 25 participantes, (52% eram mulheres e 48% homens) e os dados foram analisados através de análise de conteúdo. No conjunto dos dados, conclui-se que a maioria dos entrevistados distribui-se por formações e atividades profissionais associadas aos estereótipos de género, mais nos homens do que nas mulheres, e que os estereótipos de género interferem nas perceções das dinâmicas laborais. A maioria dos participantes que considera a sua autoeficácia enquanto aluno alta ou muito alta optou por cursos do tipo empreendedor, os quais tendem a favorecer posições de liderança. Relativamente aos modelos de carreira, os homens mencionam mais figuras-modelo como mentores, professores ou chefias do que as mulheres, que reconhecem mais as influências de persuasão do que os homens. Quanto aos ambientes profissionais, a maioria dos participantes classifica os contextos predominantemente femininos como competitivos, contrariamente aos contextos predominantemente masculinos, que são apreciados maioritariamente como cooperativos. Relativamente às perceções de sucesso, as mulheres referem mais critérios objetivos do que os homens. No que se refere às experiências significativas na carreira, a ocorrência de incidentes críticos é relatada nos indivíduos em cargos com autonomia para deliberar, planear e avaliar, mas não nos casos de participantes em cargos sob o controlo de outrem. A conjuntura atual de crise e as reações de alguns participantes sugerem que seja interessante analisar futuramente as diferenças de géneros e crenças face a situações de crise laboral (e.g., desemprego). Também poderá ser interessante recorrer a outro tipo de instrumentos que permitam conjugar outras variáveis pertinentes, nomeadamente traços de personalidade, valores, satisfação profissional e bem-estar.

**Palavras-chave:** género; carreira; estereótipos; sucesso profissional; crenças.

## ABSTRACT

---

This research aims to explore the effect of gender on career development of women and men, analyzing the distribution of backgrounds and professions, the perceptions of gender and professional success, the models, the self-efficacy beliefs, the motivations at work and significant professional experience. The theoretical fundamentation resorted from the theory of circumscription and compromise of L. Gottfredson, the socio-cognitive career theory of Lent, Brown and Hackett and motivational perspective of Schein about career anchors. The methodological strategy applied was a semi-structured interview to a sample of 25 participants, in which 52% are women and 48% men and the data were analyzed using thematic content analysis. In the data set, it appears that the majority of respondents split into training and professional activities related to gender stereotypes, more in men than in women, and that gender stereotypes are a factor that interferes with perceptions of dynamics labor. Most participants who considered their self-efficacy as high or very high student chose the entrepreneurial type courses, which tend to favor leadership positions. With regard to career models, men mention more figures model as mentors, teachers or bosses than women, who recognize the influences of persuasion more than men. As for professional environments, the majority of participants ranked professional contexts predominantly female as competitive, unlike the predominantly male environments, which tend to be appreciated as a cooperative. About the perceptions of success, women report more objective criteria than men. With regard to significant experiences in his career, the occurrence of critical incidents is reported in individuals in positions with autonomy to decide, plan and evaluate, but not in the case of participants with positions under the control of others. The current crisis and the reactions of some participants suggest it is interesting to analyze in the future gender differences and beliefs to situations of labor crisis (e.g., unemployment). It may also be interesting to combine the contents of this research to other types of tools to combine other relevant variables, including personality traits, values, job satisfaction and well-being.

**Key-words:** gender; career; stereotypes; professional success; beliefs.

## ÍNDICE

---

Introdução .....	3
Capítulo I - Enquadramento teórico .....	7
1. Teoria da circunscrição e do compromisso de Gottfredson.....	7
2. Teoria sociocognitiva da carreira.....	12
3. Perceção de sucesso e âncoras de carreira.....	17
4. Carreiras no feminino: a construção e os obstáculos.....	24
5. Síntese.....	26
Capítulo II – Metodologia .....	28
1. Participantes.....	28
2. Instrumento .....	29
3. Procedimentos .....	30
3.1. Recolha dos dados .....	30
3.2. Análise de dados .....	31
Capítulo III - Apresentação e Discussão dos Resultados .....	34
1. Estereótipos de género.....	34
1.1. Distribuição das formações e das atividades profissionais de acordo com as classificações RIASEC.....	34
1.2. Perceções de estereótipos de género.....	36
1.3. Experiências e perceções do ambiente profissional .....	36
2. Modelos e influências nas carreiras.....	40
3. Crenças de autoeficácia .....	41
4. Perceções de sucesso .....	42
5. Motivações para o trabalho e tipos de âncoras de carreira correspondentes .....	44
Conclusões.....	46
Referências bibliográficas .....	51

## ÍNDICE DE QUADROS E TABELAS

---

Quadro 1: Agrupamento das oito âncoras de carreira, de acordo com Herrbach e Mignonac (2012) .....	23
Quadro 2. Grelha síntese das dimensões e categorias da análise conteúdo.....	32
Tabela 1: Relação entre as classificações RIASEC das áreas de formação e as classificações RIASEC das atividades exercidas. ....	35
Tabela 2. Frequência dos relatos de experiências profissionais. ....	38



## INTRODUÇÃO

---

Apesar da maioria dos homens e das mulheres percorrer percursos escolares semelhantes, são observadas diferenças de género no emprego, nomeadamente na distribuição dos cargos que homens e mulheres ocupam, bem como no salário que usufruem. Constatase que o salário das mulheres é inferior ao dos homens mesmo em posições profissionais semelhantes (Herlihy & Watson, 2012; Supangco, 2011). Estas diferenças de género em contexto do trabalho são também verificadas nos EUA; o rendimento das mulheres é menor do que o dos homens, observando-se uma predominância dos homens nos cargos de gestão e liderança, embora tenha existido nos últimos anos, uma atenuação destas discrepâncias (Herlihy & Watson, 2012). Os mesmos autores referem que a disparidade de rendimentos persiste a favor dos homens, mesmo em profissões tradicionalmente femininas (Bureau of Labor Statistics, 2008 citado por Herlihy & Watson, 2012).

Contudo, é também de assinalar que cada vez há mais mulheres que ocupam lugares de grande relevância política, económica e social. A nível nacional, a segunda e terceira figuras do estado português em 2013 – Presidente da Assembleia da República e Procuradora Geral da República são mulheres. Também no plano internacional existem mulheres com grande projeção mediática, como sejam os casos das Presidentes do Brasil e da Alemanha ou da Presidente do Fundo Monetário Internacional, cuja visibilidade todos os dias é dada através da comunicação social mundial, e que veiculam modelos de papéis não tradicionais. Porém estes casos de sucesso não podem ofuscar a desigualdade observada no dia-a-dia, sendo uma das preocupações da Comissão Europeia, que afirma num comunicado de imprensa “as mulheres (...) continuam a ser excluídas dos mais altos cargos políticos e empresariais (...) e ganham, em média,

menos 16,4 %” (Comissão Europeia, 2008, 2012). A equidade social entre homens e mulheres é um dos pilares das democracias do mundo ocidental. Para além dos valores de igualdade, este tema também aparece como um dos aspetos críticos das soluções para a saída da atual crise económica. Ainda de acordo com a Comissão Europeia, "promover a igualdade entre homens e mulheres é essencial para que a UE dê resposta à atual crise económica" (Comunicado de Imprensa, 16 de abril, 2012), visto que a equidade de género no mercado de trabalho assegura um maior potencial competitivo.

A desigualdade de género em âmbito laboral tem subjacentes fatores de natureza social e educacional. Chanlat (1995) afirma que “toda a sociedade fornece os quadros no interior dos quais as carreiras nascem, desenvolvem-se e morrem” (p. 69). Também no domínio da Psicologia, a investigação tem demonstrado diferenças na socialização dos rapazes e das raparigas (Heppner, 2009). Estas diferenças têm implicações no autoconceito, na formação dos interesses, dos valores, nas carreiras e na perceção de sucesso dos homens e das mulheres (Gottfredson, 1981, 2002, 2005). Na tentativa de explicar as diferenças sistemáticas encontradas entre os interesses nos dois sexos, Teixeira (2011, p. 173) afirma “as expectativas sociais, a oportunidade de experiência, os modelos e a própria distribuição das atividades na sociedade são os fatores que explicam, em parte, a distinção dos interesses das raparigas e dos rapazes”.

Esta temática enquadra-se ainda nos princípios e finalidades da própria disciplina da Psicologia da Orientação, expressos na declaração de PARIS de 2001 (Van Esbroeck, 2002, p. 79) “cada pessoa, independentemente do género, educação, raça, religião, idade ou estatuto social, deve ter livre e fácil acesso à educação e orientação vocacional, de modo a identificar e desenvolver as suas capacidades e competências para desfrutar de educação, treino profissional e emprego adequados, para se adaptar às mudanças individuais e sociais, participando inteiramente na vida socioeconómica da

sua comunidade”. A meta da intervenção educativa da orientação da carreira concilia os propósitos de proporcionar oportunidades para o pleno desenvolvimento das capacidades e de esbater obstáculos e estereótipos, que dificultam esse mesmo desenvolvimento. De acordo com Herr, Cramer & Niles (2004), a prática e a investigação no domínio da orientação da carreira deve atender à mudança de estereótipos e ajudar os homens e as mulheres a reconsiderarem os seus valores e a considerarem profissões, além do tradicionalmente expectável.

A investigação parte das preocupações de natureza social, política e científica, anteriormente expostas e incide sobre as cognições acerca das experiências, dos modelos, das crenças e também das visões de sucesso, em que homens e mulheres fundamentam a carreira. A pesquisa segue uma metodologia qualitativa, em que é usada a entrevista semiestruturada, para que num quadro suficientemente aberto e livre de estereótipos, a complexidade do tema seja explorada e aprofundada. Salienta-se que a utilização de entrevista permite conhecer os relatos de carreira dos próprios profissionais.

No primeiro capítulo é feito o enquadramento teórico que aborda a teoria da circunscrição e do compromisso de Gottfredson (1981, 2002, 2005), a teoria sociocognitiva da carreira de Lent, Brown e Hackett (1994, 2006), as âncoras de carreira de Schein (1990) e alguma reflexão sobre a carreira das mulheres e os obstáculos que socialmente emergem. Este enquadramento visa analisar os contributos teóricos que permitem compreender os determinantes do processo de construção da carreira, assim como as variáveis envolventes na perceção de sucesso, com que as pessoas monitorizam as suas carreiras. No segundo capítulo é apresentada a metodologia do estudo, nomeadamente a entrevista, a caracterização da amostra e os procedimentos de análise dos dados. Os resultados finais são apresentados e discutidos no terceiro capítulo. Por

último, procede-se à apresentação das conclusões finais, discutindo-se as implicações dos dados para investigações futuras.

## **CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

---

### **1. Teoria da Circunscrição e do Compromisso de Gottfredson**

A teoria da circunscrição e do compromisso aborda o desenvolvimento do autoconceito vocacional desde a infância à adolescência, explicando o impacto dos fatores sociais, como o gênero e o prestígio, na formação dos interesses e das escolhas. Segundo Gottfredson (2005), as escolhas vocacionais representam um compromisso que o indivíduo assume entre a sua identidade social e os fatores da realidade.

Este desenvolvimento decorre no âmbito da experiência do indivíduo no mundo, havendo uma interação entre os fatores genéticos e as oportunidades do contexto físico e social. A teoria da circunscrição e do compromisso tem, assim, uma base biossocial, sendo no cruzamento destas duas dimensões que ocorre o desenvolvimento e também a construção do mapa cognitivo do mundo (Gottfredson, 2002).

Para Gottfredson (1981), o desenvolvimento do autoconceito social ocorre no âmbito da socialização e associa a formação do mapa cognitivo das profissões, que se desenvolve em torno das noções sociais do gênero e do prestígio. O mapa cognitivo das profissões constitui-se pela eliminação das alternativas que não são compatíveis com o autoconceito de gênero e de estatuto social, delimitando os horizontes vocacionais, num processo designado de circunscrição. No processo de socialização, a percepção das profissões de acordo com as variáveis sociais definem o mapa cognitivo de onde decorrem as escolhas. O autoconceito é a imagem que a pessoa forma sobre si mesma (conciliando atributos psicológicos ao seu papel social) e que orienta a sua conduta, na medida em que projeta as expectativas pessoais no futuro. Por conseguinte,

intrinsecamente ligada a este processo está a noção do espaço social, que representa o conjunto de alternativas que restam, após a circunscrição, e que além de aceitáveis para o próprio sujeito, são também aceitáveis aos olhos dos outros (família, amigos, sociedade, entre outros). Como tal, representa a concepção psicológica que o indivíduo faz acerca do seu papel social e que mediante um julgamento de acessibilidade e aceitabilidade no espaço social, o indivíduo constrói o seu leque de alternativas, do qual emerge a sua aspiração profissional.

O desenvolvimento do autoconceito vocacional processa-se em quatro estádios progressivos e complementares (Gottfredson, 1981, 2002, 2005), desde a infância à adolescência.

No primeiro estágio (dos 3 aos 5 anos), a criança orienta-se para o tamanho e poder. A classificação das pessoas e do mundo é feita em função de dicotomias simples como grandes/pequenas, ou fortes /fracas. É com base nestas classificações que começam a organizar cognitivamente as suas perceções sobre as atividades e as pessoas.

O processo de discriminação em função do papel sexual inicia-se no segundo estágio (entre os 6 e os 8 anos). A consolidação das noções de género leva à organização cognitiva das atividades em função do sexo. Neste estágio, as crianças tendencialmente direcionam os seus interesses para atividades que se coadunam ao seu género, rejeitando as que se associam ao oposto. Ou seja, nesta fase o processo de circunscrição é feito com base nos estereótipos de género. Os dados de investigações têm corroborado que as crianças apresentam desejos profissionais tendencialmente associados ao género e que justificam esta relação por critérios de competência, sendo esta tendência mais acentuada nos rapazes (Deus, 2011, Teixeira, 2013).

A importância das experiências precoces na construção da noção de género e na conduta profissional futura é evidenciada mesmo nas simples brincadeiras de

infância, “o desporto promove uma maior experiência de socialização para alguns rapazes e tem uma ligação direta às atitudes e comportamentos na sua profissão. Os rapazes fazem jogos em que claramente há vencedores e perdedores. Eles são ensinados a competir e vencer” (Heppner, 2009, p. 103). Também de acordo com os dados de Deus (2011), os rapazes tendem a privilegiar espaços como o campo de jogos e o futebol nas suas brincadeiras, enquanto as raparigas preferem o parque e as brincadeiras com natureza mais relacional.

No terceiro estágio (entre os 9 e os 13 anos), a avaliação social dos outros é considerada. Neste momento os critérios de prestígio ganham peso na seleção das alternativas. Acompanhando o desenvolvimento cognitivo, os adolescentes organizam e circunscrevem as atividades não só em função do género, mas também em função do prestígio que lhes é reconhecido. Critérios como o salário, o nível de formação e o poder começam a ser elementos tidos em conta e que estreitam o leque de opções. Os dados corroboram que na hierarquia das preferências profissionais dos pré-adolescentes (13-14 anos) emergem critérios de prestígio (Teixeira, 2009).

Desta forma, se os três estádios iniciais focalizam a organização do mundo externo, o quarto estágio (a partir dos 14 anos) enfoca a organização interna. O jovem inicia uma descoberta introspetiva em busca da sua identidade pessoal para que seja conciliada com o seu papel social. Enquanto nas etapas anteriores o mapa cognitivo era circunscrito num processo de eliminação de alternativas, este último estágio permite uma identificação das preferências do sujeito através da descoberta da sua individualidade e em modos cada vez mais consentâneos com a realidade.

Os estereótipos de profissões vão sendo interiorizados e interferem na formação dos interesses e na própria escolha. Quando se fala em estereótipos de profissões implica conceber generalizações acerca das profissões com base nos

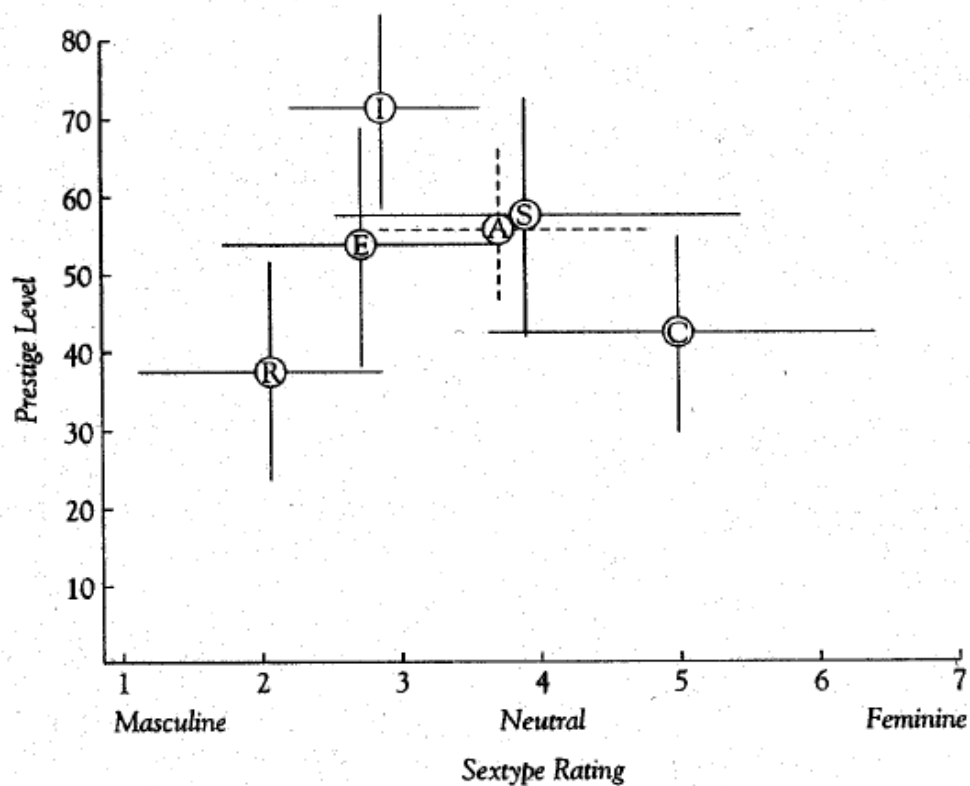
conhecimentos que se têm sobre as mesmas e na respetiva familiaridade das pessoas. Desta forma, os estereótipos formam-se a partir de noções generalistas tais como a prevalência de homens ou mulheres que a exercem, o tipo de personalidade dos profissionais, o prestígio que lhe é associado, o tipo de tarefas desempenhadas, as condições de trabalho e os resultados que dele advêm. De acordo com Gottfredson (1981, p. 554), “os estereótipos são partilhados entre homens e mulheres, jovens ou velhos, das várias partes da sociedade americana”. Ou seja, embora sejam ideias generalistas de aspetos particulares, são ideias universais com características discriminatórias. Contudo, existem homens e mulheres cujas escolhas são feitas em campos não tradicionalmente associados ao seu género. Poderíamos questionar sobre as determinantes dessas escolhas que vão no sentido contrário do que à partida estava socialmente pré-definido. A resposta certamente contemplará aprendizagens que permitem alargar o espaço social e compatibilizar o autoconceito e a acessibilidade percebida nas profissões.

Deste modo, enquanto o processo de circunscrição estreita o leque de opções à medida que o autoconceito se desenvolve, o processo de compromisso vincula o sujeito a uma aspiração profissional. Esta aspiração é resultado quer das preferências do indivíduo, quer da acessibilidade percebida. O grau de acessibilidade a uma profissão é percecionado em função dos obstáculos e/ou oportunidades que o meio socioeconómico proporciona. Uma profissão pode ser desejada e compatível com o autoconceito, mas inacessível. A acessibilidade assegura realismo no compromisso com a aspiração. Assim, a aspiração profissional corresponde à profissão que indivíduo considera que vai ao encontro do seu autoconceito, que é aceitável no seu espaço social e que lhe é acessível.



Considerando a taxonomia RIASEC de Holland (1997), que considera os tipos Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (descrita no Anexo 1), Gottfredson (2002, p.89) propõe a organização das profissões pela conjugação dos fatores do género (profissões tendencialmente masculinas, femininas e profissões neutras) e dos graus crescentes de prestígio (Figura 1).

Fig. 1 – Classificação dos tipos de profissões do modelo hexagonal de Holland, de acordo com o prestígio e o género associados. Retirado de Gottfredson (2002, p. 89)



Assim, a figura 1 apresenta a distribuição dos seis tipos de atividades profissionais RIASEC mediante o prestígio que lhes é percebido e o género que lhes é associado. Como se pode verificar, atividades relacionadas com caraterísticas investigativas, empreendedoras e realistas são mais associadas aos homens. Por outro lado, atividades de tipo convencional são percecionadas como sendo mais femininas. Por último, as atividades sociais e as atividades artísticas são percecionadas como sendo atividades mais neutras.

Algumas investigações feitas em Portugal e anteriormente referidas (Deus 2010; Teixeira 2009, 2013) corroboram o papel do género e do prestígio nos projetos de carreira. Os dados apontam para o determinante do fator género nas perceções profissionais das crianças de dez anos e para o determinante de prestígio nos jovens no início da adolescência, em que também ocorre o fator género, que se mantém mais acentuado nos rapazes do que nas raparigas (Teixeira, 2009). No mesmo estudo, a autora conclui que a partir do meio da adolescência (15-17 e 18-23 anos) tanto rapazes como raparigas revelam um maior número de preferências profissionais que correspondem aos currículos de formação. Estes dados permitem concluir que “o processo de compromisso procura progressivamente a congruência entre as áreas de estudos e os projetos pessoais, e sugerem a importância do projeto vocacional na consolidação da identidade psicossocial” (Teixeira, 2009, p. 134).

Desta forma, o referente teórico de Linda Gottfredson (1981) orienta a investigação na medida em que permite compreender o peso dos estereótipos de género e de prestígio no desenvolvimento dos projetos de carreira.

## **2. Teoria Sociocognitiva da Carreira**

A perspetiva sociocognitiva de Bandura (1986, 2001) apresenta o desenvolvimento e o funcionamento psicológico como resultado da relação triádica entre o meio, a pessoa e o comportamento. Subjacente a esta interação o potencial da agência humana traduz a noção de que o indivíduo não é um elemento passivo submisso à experiência. De acordo com Bandura (2001, p. 4), “os sistemas sensorial, motor e cerebral são ferramentas que as pessoas usam para realizar as suas tarefas e objetivos, mediante os quais direcionam e atribuem significados e satisfação nas suas vidas”. Partindo do pressuposto de que o indivíduo é um elemento ativo na sua própria

experiência com o meio, Pajares (2002) explica as capacidades inerentes à condição humana como a capacidade de simbolização, a capacidade de planeamento (premeditar), os processos vicariantes e os mecanismos autorregulatórios e autorreflexivos.

Os processos de simbolização são processos de interiorização dos fenómenos externos através da representação simbólica e atribuição de significado aos acontecimentos externos. Esta representação simbólica e cognitiva serve de guia para a sua ação em acontecimentos futuros. O indivíduo avalia os resultados, gera alternativas e soluções e seleciona opções construindo este guia de ação (Bandura, 1986).

Quanto aos processos vicariantes, estes permitem que o indivíduo aprenda comportamentos novos observados sem que tenha de passar pela experiência. Estes processos requerem atenção seletiva das ações do modelo observado, as quais são retidas na memória mediante os processos de simbolização e replicadas futuramente mediante a motivação do sujeito. Esta aprendizagem por modelagem não é meramente um processo de cópia e replicação do modelo observado, mas permite também a adoção de comportamentos pessoais diferentes dos observados. As influências dos modelos não transmitem apenas os comportamentos, mas também as suas consequências, podendo reforçar ou desincentivar tais ações (Bandura, 1986). Além disso, as pessoas são dotadas de uma capacidade de planeamento, o que lhes permite transcender o observado e antever e premeditar sobre os acontecimentos. Deste modo, os comportamentos observados são replicados mediante processos autorregulatórios, os quais permitem ao sujeito orientar a sua conduta. A autorregulação acontece de acordo com o autoconceito do indivíduo, os seus valores e a sua autoestima (Pajares, 2002).

A teoria sociocognitiva enfatiza ainda os processos autorreflexivos, mediante os quais as pessoas atribuem sentido às suas experiências, exploram as suas próprias

cognições e crenças, autoavaliam-se, e alteram o seu pensamento e comportamento em conformidade com tais processos (Pajares, 2002).

É neste enquadramento sócio cognitivista da conduta humana que Lent, Brown e Hackett (1994) explicam as variáveis e os mecanismos inerentes à formação dos interesses, às escolhas vocacionais, ao desempenho profissional e ao bem-estar e satisfação profissional.

Segundo os autores (1994), os interesses vocacionais são formados a partir das crenças de autoeficácia que o indivíduo constrói sobre si e que se alicerçam nas experiências diretas, na aprendizagem vicariante, nos procedimentos persuasivos e nos estados afetivos e emocionais. Neste processo são consideradas ainda um conjunto de variáveis pessoais (raça, idade, aptidões, entre outras) e de variáveis ambientais (por ex.: cultura, meio socioeconómico, oportunidades de formação), que atuam como facilitadoras ou limitadoras das oportunidades dos próprios acontecimentos.

As crenças de autoeficácia assumem um papel central na agência humana, uma vez que contribuem para a perceção do esforço, persistência, padrões de pensamento e reações emocionais do indivíduo quando confrontado com obstáculos (Lent, Brown & Hackett, 1994). De acordo com Teixeira (2011), “as crenças de capacidade estão agregadas ao sucesso escolar dos adolescentes e ao envolvimento e à participação dos papéis da vida dos adultos” (p.172). Reforçando o papel das crenças de autoeficácia nas escolhas vocacionais, Betz e Hackett (1981) concluíram que homens e mulheres revelam níveis de autoeficácia superiores em ocupações tradicionalmente associadas ao seu género, o que explica também a frequência com que são feitas escolhas estereotipadas.

Por outro lado, as expetativas de resultado, que advêm também das experiências de aprendizagem, são ainda uma condicionante das escolhas vocacionais e

desempenho dos indivíduos. Enquanto a autoeficácia reflete o julgamento de capacidade de execução, as expectativas de resultado antecipam as consequências do desempenho. Desta forma, a relação entre ambas é estreita: o sujeito avalia o seu grau de competência em função do resultado antecipado. Estas duas dimensões são poderosas determinantes do comportamento autorregulado (Lent, Brown & Hackett, 1994).

Retomando os processos autorregulatórios supramencionados como característicos da agência humana, os objetivos são elementos-chave, visto que orientam a conduta do indivíduo. Em simultâneo com os interesses, os objetivos fomentam o compromisso do indivíduo com a ação (Lent, Brown & Hackett, 1994).

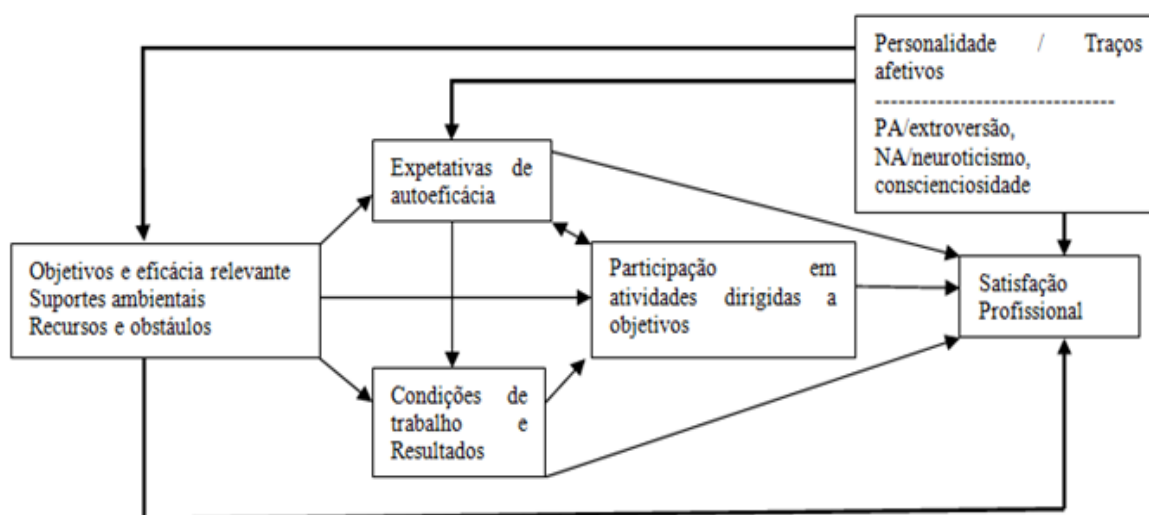


Fig. 2: Modelo processual da satisfação profissional que evidencia a interação das variáveis da personalidade, cognitivas, comportamentais e ambientais. Adaptado de Lent e Brown (2006, p.241)

Lent e Brown (2006) procuraram alargar as dimensões da teoria sociocognitiva da carreira e incluem a satisfação profissional num modelo integrativo (figura 2). A satisfação profissional diz respeito ao “estado emocional positivo que advém da avaliação do próprio desempenho profissional ou das experiências profissionais” (Locke, 1976, p.1300) e, de acordo com Lent e Brown (2006), a percepção de satisfação profissional é condicionada direta e indiretamente por vários fatores que se inter-

relacionam (eg., traços de personalidade, percepções de autoeficácia, objetivos, condições de trabalho).

De entre as variáveis pessoais, os traços da personalidade e estados afetivos interferem na avaliação das experiências, o que repercute na satisfação profissional. Segundo Ilies e Judge (2003), a extroversão, o neuroticismo e a conscienciosidade explicam 17% da variação da satisfação profissional. Para uma compreensão mais clara da relação entre a personalidade e a satisfação, os estados afetivos predominantemente negativos tendem a associar-se a uma percepção das capacidades e dos suportes do meio menos favorável, enquanto os estados afetivos predominantemente positivos tendem a associar-se aos níveis de otimismo mais elevados, quer na autoeficácia quer na apreciação do meio (Lent & Brown, 2006).

Enquanto variável cognitiva, a autoeficácia assume também importância no modelo de satisfação e bem-estar. A autoeficácia é um aspeto dinâmico, que se constrói através das experiências de resultados, comparações e avaliações. Por isso mesmo, se a percepção de insucessos for atribuída a limitações pessoais, a autoeficácia tenderá a ser menor. A relação entre estes dois fatores é cíclica: as conquistas e fracassos no desempenho profissional interferem com a autoeficácia, segundo a qual se definem objetivos congruentes com as crenças de competência. A respeito das crenças de autoeficácia, Bandura (1986) explica que “são a fundamentação da ação humana. Se as pessoas não acreditarem que são capazes de produzir o resultado desejado através dos seus atos, elas têm pouco incentivo para a ação. Interfere com a forma de pensarem, sentirem, agirem e motivarem-se” (p.331).

Por conseguinte, numa estreita relação com a autoeficácia, os objetivos permanecem neste modelo integrativo da carreira como explicativos não só dos interesses vocacionais (tal como visto anteriormente), como também da satisfação

aquando do desempenho. Os objetivos do trabalho levam a pessoa a envolver-se com a tarefa, visando um determinado fim. Enfatiza o compromisso entre o profissional e a tarefa e, de acordo com Ryan e Deci (2001), estão relacionados com o bem-estar do indivíduo.

Quanto às variáveis ambientais que contribuem para a satisfação profissional, destacam-se as condições e os resultados do trabalho, bem como os recursos, suportes e obstáculos no trabalho. Hackman e Oldham (1976) afirmam que a percepção do ambiente de trabalho e das condições pode favorecer ou não a satisfação no desempenho das funções. Reconhecer no meio condições favoráveis ao desempenho do trabalho é também um incentivo à conquista de objetivos, otimizando o compromisso à tarefa, o bem-estar do indivíduo e a sua autoeficácia. Da mesma forma que a presença de obstáculos ou a ausência de suporte podem ser fatores de diminuição da satisfação profissional. Contrariamente, reconhecer no ambiente de trabalho modelos de desempenho, encorajamento e receber *feedback* contribui para o desenvolvimento da autoeficácia e das expectativas de resultados (Bandura, 1986; Lent, et al. 1994).

### **3. Carreira, percepção de sucesso e âncoras de carreira**

O papel do indivíduo enquanto responsável do desenrolar da sua carreira foi ganhando peso ao longo dos tempos. A noção de carreira era subentendida numa evolução vertical dentro da profissão desempenhada. Havia uma estabilidade e segurança que permitiam que o progresso acontecesse através da evolução das responsabilidades, dos cargos e dos níveis de remuneração, sendo estes representativos do sucesso profissional. Porém, o conceito de carreira modificou-se face às circunstâncias do mercado de trabalho e à mudança nos paradigmas psicológicos.

Esta nova visão do conceito de carreira pode ser compreendida através do modelo desenvolvimentista da carreira de Super (1980) e do modelo de adaptabilidade

da carreira de Savickas (2005). Para Super (1980), o conceito de carreira traduz “ a combinação e a sequência de papéis desempenhados pelo indivíduo ao longo da sua vida. Estes papéis incluem desde criança, estudante, atividades de tempos-livres, cidadão, trabalhador, esposa, dona de casa, (...) ”. Como tal, esta perspetiva *life-span* fomenta a noção de que a carreira é um processo contínuo ao longo da vida, segundo fases progressivas (dimensão longitudinal) e que abrange os vários papéis do indivíduo (dimensão latitudinal). Na sequência deste ponto de vista, Savickas (2005, 1997) articula-o com uma perspetiva construtivista, conferindo ao sujeito o papel ativo face à instabilidade atual. A resposta adaptativa que o indivíduo dá a tal situação integra a sua personalidade vocacional (e.g., competências, necessidades, interesses), a sua adaptabilidade (os recursos que utiliza e sua prontidão para lidar com as situações eminentes como fases de transição ou incidentes críticos) e os seus temas de vida (as experiências pessoais que lhe permitem ajustar-se e contextualizar-se perante escolhas significativas).

Por outro lado, segundo Chanlat (1995), os fatores que influenciaram e impulsionaram o surgimento de conceito de carreira moderno foram o aumento das mulheres no mundo do trabalho, a gradual escolarização e aumento da instrução das pessoas, a sociedade cosmopolitana e a globalização económica, a afirmação dos direitos do trabalhador e flexibilização do mercado de trabalho.

Como tal, atualmente, o trabalhador é o principal autor da sua carreira e importa que seja ativo e proativo (Savickas, 1997) num percurso que provavelmente não será vertical (uma vez que a estabilidade numa organização é dificilmente conquistada), mas sim transversal. A tendência da carreira moderna é de se desenvolver transversalmente num conjunto de atividades desempenhadas ao longo da vida, i.e., a sequência de trabalhos na história profissional do indivíduo (Feldman, 1996). Weick (1996, citado



por Ferraz, Galli & Trevisan, 2008) esclarece que “a carreira começa quando o indivíduo define suas metas, suas expectativas e o seu caminho” (p.99).

Esta ênfase da autoria do sujeito na construção da sua carreira evidencia a importância da concepção que cada pessoa tem sobre o sucesso profissional. Ter sucesso é uma expectativa natural, contudo, a natureza do sucesso ambicionado depende dos critérios de cada um (Supagnco, 2011). A questão, então, poderá ser posta quanto ao que será necessário para que a pessoa se sinta bem sucedida profissionalmente.

### **Sucesso Objetivo vs. Sucesso Subjetivo**

Everett Hughes (1937,1958 citado por Helsin, 2005) distinguiu dois tipos de sucesso: o sucesso objetivo e o sucesso subjetivo. O sucesso objetivo pode ser observado e avaliado por terceiros, uma vez que remete para critérios como a remuneração, o cargo ocupado, as promoções ao longo do percurso, entre outros. Por outro lado, o sucesso subjetivo remete para o julgamento do próprio indivíduo acerca do seu desempenho e circunstância profissionais, podendo ser operacionalizado pelo grau de satisfação profissional (Thorndike, 1934 citado por Helsin, 2005).

Se à primeira vista o sucesso objetivo apresenta critérios mais concretos e mensuráveis, estandardizados e facilmente reconhecíveis, transmitindo maior confiabilidade, na verdade tem também as suas limitações. Os dois tipos de sucesso divergem mediante as profissões e não se cingem ao salário e ao cargo. Para um médico conta igualmente o número de vidas salvas, assim como para um professor importam os resultados dos seus alunos. Além disso, a conquista dos critérios objetivos é condicionada também por fatores que estão além do controlo do indivíduo, nomeadamente a estratificação hierárquica do poder da organização, a estratificação socioeconómica, as normas de pagamentos, os fatores demográficos, entre outros.

(Hollenbeck & McCall's, 2003 citados por Helsin, 2005; Whiteley, Dougherty & Dreher, 1991).

Desta maneira, uma pessoa que cumpre requisitos de sucesso objetivo, pode ainda assim não obter um sentimento de realização e êxito profissional. Entramos, portanto, no domínio subjetivo do sucesso, no qual a apreciação da condição profissional depende de diversos fatores, ora contextuais ora individuais (Helsin, 2005).

Um destes fatores é a realidade do mercado de trabalho, no qual frequentemente as pessoas se orientam por casos exemplares de grande sucesso, mas cuja representatividade é muito específica e limitada. São casos de desempenho de sucesso que, embora não se distingam em grande escala de outros casos em termos de esforço ou talento, conseguem resultados extraordinários que os colocam num patamar elevado (Frank & Cook, 1995 citados por Helsin, 2005). Seguir estes casos como exemplo é maximizar a discrepância dos resultados obtidos com os resultados de referência.

Por outro lado, a cultura da organização interfere também com a forma como o indivíduo percebe o sucesso profissional. Uma “cultura de mercado” baseia-se numa relação contratual em que quer a organização, quer o trabalhador têm obrigações definidas. É uma cultura que fomenta a individualidade e a independência. Contrariamente, uma “cultura organizacional de clã” é caracterizada por um compromisso de satisfação mútua de interesses. A garantia por parte do empregador do cuidado com a estabilidade e segurança do trabalhador repercute num sentimento de lealdade. Há, portanto, uma interdependência (Kerr & Slocum, 2005).

Igualmente condicionante desta avaliação da experiência profissional é o fator “orientação para o trabalho”, que representa os motivos que orientam a pessoa no trabalho. Wrzesniewski, McCauley, Roszin e Schwartz (1997) apresentam três tipos de orientações predominantes: a orientação para o próprio trabalho, a orientação para a

carreira e a orientação para a auto-realização<sup>1</sup>. No primeiro, o indivíduo centra-se nos resultados financeiros, sendo o trabalho um meio para atingir outros fins (estabilidade e qualidade de vida, prazer na vida pessoal, entre outros). Quanto à orientação para a carreira, os resultados ambicionados não são meramente financeiros, mas também de progressão na organização, de maximizar o estatuto social, o poder e o prestígio. Há um investimento pessoal. E, por último, na orientação para a auto-realização o trabalho é visto como uma forma de auto-realização pessoal, há um sentimento de utilidade e benefício também para os outros e é o tipo de orientação que mais tende a associar-se a níveis de satisfação mais elevados.

Por último, os objetivos (ou de desempenho ou de aprendizagem) são também fatores subjacentes aos níveis de sucesso subjetivo, uma vez que o seu alcance repercute em satisfação profissional. O objetivo de desempenho é caracterizado pelo propósito de demonstrar e validar as competências pessoais, evitando apreciações negativas sobre a sua performance. O objetivo de aprendizagem tem como finalidade o aumento e desenvolvimento das competências e conhecimentos, independentemente da avaliação ou comparação de terceiros (Dweck & Grant, 2003).

Mas como se traduz esta diferença de critérios (objetivos e/ou subjetivos), em função do género? Para analisar esta questão podemos partir das desigualdades que existem entre homens e mulheres relativamente a critérios objetivos como a remuneração e os cargos ocupados (um dos factos que motivou a presente investigação) e compreender a discrepância de conceções e valores que cada um tem na sua conduta profissional. Terão os homens e as mulheres perceções idênticas sobre o sucesso profissional?

---

<sup>1</sup> Tradução adaptada do conceito *Calling work*

## **Âncoras de Carreira**

De acordo com diferentes autores há diferenças de género nas percepções de sucesso profissional (Ferraz, Galli & Trevisan, 2008; Dyke e Murphy, 2006; Chênevert & Tremblay, 1998). As mulheres geralmente privilegiam o ambiente relacional no trabalho e avaliam o sucesso em função do equilíbrio conseguido entre a vida pessoal e a profissional (critérios de sucesso subjetivo), os homens tendem a valorizar aspetos materiais e ganhos financeiros (critérios de sucesso objetivo). Ainda a este respeito, Ng, Eby, Sorensen e Feldman (2005) concluíram que homens e mulheres tendem a reconhecer níveis semelhantes de sucesso subjetivo, contudo as mulheres demonstram níveis de sucesso objetivo inferiores aos dos homens. Estes dados enfatizam o peso da apreciação individual acerca da carreira tanto para os homens como para as mulheres.

Schein (1990) apresenta a teoria sobre as âncoras de carreira, que representam os aspetos que o indivíduo privilegia nas suas escolhas e decisões profissionais. De acordo com o autor, os indivíduos constroem as carreiras de acordo com as percepções dos seus talentos, necessidades e valores pessoais. Schein (1990) propõe oito âncoras de carreira, que designa como Aptidão Técnico-Funcional, Aptidão Administrativa Geral, Criatividade Empreendedora, Autonomia e Independência, Segurança e Estabilidade, Estilo de Vida, Vontade de Servir / Dedicção a uma Causa e Puro Desafio.

A aptidão Técnico-Funcional foca a motivação para o desenvolvimento de uma competência específica e traduz a preocupação dos profissionais se especializarem numa área específica. A aptidão Administrativa Geral é caracterizada pela boa competência relacional, pela boa capacidade analítica e pelo equilíbrio emocional. Geralmente é associada às pessoas com funções de liderança e gestão. A Criatividade Empreendedora é característica de indivíduos com ambições inovadoras e empreendedoras. Por sua vez, a Autonomia e Independência priorizam a liberdade

conferida ao indivíduo no desempenho das funções, mediante as regras e métodos pessoais. A Segurança e Estabilidade valorizam a estabilidade na organização e a segurança financeira, enquanto a âncora Estilo de Vida enfatiza o equilíbrio e a integração da vida pessoal e profissional. A Vontade de Servir / Dedicção a uma Causa coloca uma maior ênfase no propósito de ajudar o próximo e contribuir para um fim social, bem como no desejo de influenciar as estruturas organizacionais, políticas e sociais de acordo com os valores pessoais. Por ultimo, o Puro Desafio é uma âncora que estimula o indivíduo na busca de soluções que o impulsionem na sua própria superação.

Herrbach & Mignonac (2012) agrupam as oito âncoras de carreira em três grandes categorias, de acordo com os critérios de satisfação das necessidades, talentos e valores, que os indivíduos privilegiam (Quadro 1).



Quadro 1: Agrupamento das oito âncoras de carreira, de acordo com Herrbach e Mignonac (2012)

De acordo com Ferraz, Galli e Trevisan (2008), existem diferenças como homens e mulheres percebem as âncoras de carreira. Os homens tendem a privilegiar âncoras como a “Administração Geral” e a “Criatividade Empreendedora”, o que corrobora os dados de que os homens são mais empreendedores (Chênevert & Tremblay, 1998) e vai ao encontro do estereótipo masculino, que associa o homem a uma imagem confiante, competitiva e de protetor da família. No pólo inverso, as

mulheres tendem a dar prioridade à âncora “Estilo de Vida”, que se coaduna com o estereótipo feminino que vincula a mulher a uma imagem submissa, dependente e cuidadora do lar e da família (Ferraz, Galli e Trevisan, 2008).

#### **4. Carreiras no feminino: Construção e obstáculos.**

Como se pode perceber nas teorias supramencionadas, a construção da carreira envolve fatores que desde cedo exercem a sua influência no indivíduo (e.g., teoria de Gottfredson, teoria sociocognitiva). A formação do autoconceito e o peso das crenças de estereótipos de gênero, a base genética e os processos de modelagem inerentes à socialização, são dimensões que se inscrevem na experiência do indivíduo com o seu meio, levando-o a construir-se enquanto pessoa com valores que orientam as suas escolhas e decisões vocacionais e permitem compreender a sua conduta profissional.

No mundo contemporâneo e ocidental, apesar de muitas mulheres ascenderem às funções de gestão com elevada qualificação e desejem progredir nas suas carreiras, ainda são poucas as que atingem cargos e salários equiparáveis aos dos seus colegas homens (Chênevert & Tremblay, 1998). Ou seja, mesmo quando ultrapassadas as divergências dos papéis de gênero nas escolhas profissionais, as mulheres são frequentemente confrontadas com barreiras sociais que as impedem de alcançar a igualdade em carreiras que não sejam tradicionalmente femininas.

Neste sentido, Whiteley e Coetsier (1993) explicam estas diferenças atribuindo-as a quatro tipos de fatores que condicionam o alcance de critérios de sucesso objetivo (e.g., remuneração, cargos, entre outros), que passam pelos fatores organizacionais, capital humano, demográficos e interpessoais.

Em primeiro lugar, os fatores organizacionais estão associados ao tamanho da empresa e ao ambiente laboral, entre outros aspetos. Em segundo, o fator do capital humano remete para a educação, formação e experiência do indivíduo. O investimento

que faz no seu percurso profissional aumenta a sua produtividade e condiciona positivamente os seus rendimentos (Becker, 1975 citado por Supangco, 2011). Porém, quando tratamos a desigualdade em casos de mulheres com qualificações e ambições idênticas às dos seus colegas homens, estes não são fatores que possam ser explicativos, o que já não se aplica aos fatores demográficos e interpessoais que são seguidamente explicados.

Os fatores demográficos são relevantes na medida em que mulheres e negros têm menos oportunidades de ascender a cargos administrativos, quando comparados com homens brancos (Shenav, 1992). Ainda neste domínio dos fatores demográficos, os dados revelam que homens trabalhadores casados são percecionados como mais responsáveis, têm mais oportunidades de promoção e recebem salários mais elevados (Pfeffer & Ross, 1982; Ng et al., 2005). Porém, mulheres trabalhadoras e casadas já não beneficiam tanto destas condições e sofrem do impacto das responsabilidades familiares (Yap & Konrad, 2009). Elas são percecionadas como um complemento ao marido, para as quais o trabalho é uma segunda responsabilidade acrescida (Dyke & Murphy, 2006; Pfeffer & Ross, 1982).

Por último, os fatores interpessoais que promovem as competências técnicas, tais como as relações de mentorado, supervisão, *coaching* ou patrocínio, são fatores que influenciam positivamente a remuneração (Whiteley, Dougherty & Dreher, 1991). Corroborando esta noção de que a aprendizagem por modelagem interfere na construção da carreira, diversos autores mencionam a falta de modelo como um obstáculo ao progresso das mulheres em carreiras não tradicionalmente femininas (Herlihy & Watson, 2012; Heppner, 2009; Quimby & DeSantis, 2006; Lockwood, 2006). Além disso, o género do mentor é também um fator relevante. Mentores masculinos têm uma

influência mais positiva na carreira do que figuras mentoras femininas (Ramaswami, Dreher, Bretz & Wiethoff, 2010).

## **5. Síntese**

A revisão de literatura permitiu compreender o desenvolvimento das carreiras desde o fundamento das escolhas e decisões até à percepção e conduta no âmbito profissional.

A carreira é um processo que engloba as várias dimensões da vida do indivíduo ao longo da vida (Super, 1990). A teoria da circunscrição e do compromisso e a teoria sociocognitiva da carreira perspetivam a carreira no âmbito da socialização, focalizando as primeiras fases da vida na formação dos interesses, percepções de competência e expectativas. Na articulação destas duas teorias, destacam-se quatro conceitos fundamentais: o autoconceito, os estereótipos de género, as crenças e os processos vicariantes subjacentes à modelagem. Por outro lado, devido ao carácter cada vez mais pessoal do conceito de carreira, esta implica as concepções subjetivas de sucesso, não obstante a importância dos critérios objetivos. Ainda nesta perspetiva de que o indivíduo é o principal agente criador da sua carreira, foram apresentadas as âncoras de Schein, que explicam as diferentes orientações e condutas profissionais mediante os valores de cada um, bem como as suas concepções subjetivas de sucesso.

Com fundamentação nos conceitos expostos, a presente investigação propôs-se a explorar as seguintes questões:

- As carreiras dos homens e das mulheres seguem estereótipos de género?
- Como podem ser descritas as carreiras não tradicionais?
- Nas carreiras que não são associadas ao género, que tipo de experiências significativas e que modelos proximais fortes existem (e.g., pais, professores)?
- Qual a relação entre as crenças de autoeficácia em estudante e em profissional?



- Qual a relação entre as crenças de autoeficácia e as experiências profissionais?
- Qual a relação entre as crenças de autoeficácia e as escolhas?
- As mulheres percebem predominantemente o sucesso mediante critérios subjetivos e os homens mediante critérios objetivos?
- Homens e mulheres tendem a revelar diferentes tipos de motivação para o trabalho?

## CAPÍTULO II – METODOLOGIA

---

A presente investigação usou uma metodologia qualitativa, uma vez que se pretendia explorar a complexidade de múltiplas variáveis e que os dados recolhidos traduzissem os fenómenos subjetivos no desenvolvimento da carreira. O propósito metodológico foi chegar a uma descrição rica dos fatores significativos da carreira (modelos; estereótipos de género; crenças de autoeficácia; valores e perceções de sucesso); através das palavras dos participantes no relato de avaliações e das experiências vividas no decorrer das suas carreiras.

### **1. Participantes**

A investigação contou com a participação voluntária de 25 participantes, dos quais 13 eram do sexo feminino (52%) e 12 do sexo masculino (48%).

Todos os participantes estavam empregados no momento da entrevista e possuíam idades compreendidas entre os 33 e os 57 anos, situando-se a mediana nos 44 anos. De modo a aumentar a probabilidade dos participantes terem experiência profissional que fundamentasse as respostas, estabeleceu-se os 30 anos como idade mínima de participação.

Relativamente ao grau de formação, observa-se que 92% de homens e mulheres têm grau de licenciatura, e alguns dos participantes possuem formações pós-graduadas como mestrado (32%) e doutoramento (32%). De notar que apenas um participante de cada um dos sexos não possui grau superior de formação.

Apesar da amostra ser de conveniência, procurou-se que os participantes estivessem inseridos em áreas diversificadas, como Psicologia, Gestão, Direito, Informática, Economia, Educação, Consultoria, Química, Marketing, Serviço Social,

Enfermagem, Polícia de Segurança Pública, Bombeiros e atividades de Serviço administrativo.

As formações e as atividades profissionais dos participantes foram classificadas de acordo com os seis tipos de Holland (RIASEC) (Holland, 1997), para que a informação fosse parcimoniosamente organizada. Assim, as formações e as atividades profissionais foram incluídas nos grupos Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional, que estão descritas no Anexo 1.

Relativamente ao estado civil, cerca de 62% das mulheres são casadas, assim como 58% dos homens, o que compõe a maioria da amostra (60%). Na amostra total, 20% são solteiros, 16% divorciados e 4% viúvos (Anexo 2).

Na amostra feminina, cerca de 85% das mulheres têm filhos, sendo que 36% são mães monoparentais. Na amostra masculina, 75% dos participantes têm filhos, dos quais 22% são monoparentais (Anexo 3).

Em termos do *background* familiar dos participantes, 32% têm pelo menos um dos pais com formação no ensino superior, e igual percentagem dos participantes tem ambos os pais com nível de escolaridade igual ou inferior à 4ª classe (Anexo 4).

## **2. Instrumento**

O instrumento utilizado foi a entrevista semiestruturada construída com base em questões sugeridas por Gysbers, Heppner e Johnston (2009, pp. 86 e 87). O benefício de recolher informação através de entrevistas é que estas permitem entrar na perspetiva do outro (Merriam, 1998). A entrevista permite tanto a estandardização da informação recolhida como a flexibilidade na aplicação, face à particularidade de cada participante (Zeldin, 2000).

A entrevista inclui 16 questões, existindo a possibilidade de respostas aberta. Nestas questões abordaram-se as componentes de carreira relacionadas com o género, as

crenças de autoeficácia, as aprendizagens referentes às experiências, aos modelos e persuasão dos outros. São ainda incluídos os aspetos relacionados com a visão de sucesso, com a motivação para o trabalho, nas âncoras de carreira e a perceção do ambiente de trabalho (Anexo 5).

Após a elaboração das questões, a entrevista foi testada junto de dois participantes, de modo a garantir a compreensão e clareza da linguagem, estimar tempo de duração (aproximadamente 25 minutos) e desenvolver na investigadora um grau de confiança e à vontade para conduzir a entrevista.

### **3. Procedimentos**

#### **3.1. Recolha dos dados**

Na constituição da amostra recorreu-se à rede de contactos e à utilização de e-mail. No e-mail enviado apresentou-se a investigadora, a orientadora, o propósito da investigação e garantiram-se as condições de confidencialidade das informações prestadas (os nomes utilizados na apresentação dos resultados são nomes fictícios). A data, hora e local foram negociados com os próprios participantes. Algumas das entrevistas decorreram em contexto profissional dos participantes, o que os beneficiava pela familiaridade com o espaço e por este potenciar o foco na carreira (Zeldin, 2000). Por outro lado, os participantes que realizaram a entrevista fora do seu contexto de trabalho também podem ter tido como vantagem uma maior abertura para falar das suas experiências profissionais.

No início da entrevista foram dados para ler e assinar os termos de participação, assegurando uma vez mais a confidencialidade dos dados. De seguida, era preenchido um formulário para caracterização demográfica do participante, no qual constavam informações como sexo, idade, estado civil, número de filhos, nível de formação, cargo ocupado, nível de escolaridade e profissão dos pais.

Após o preenchimento deste formulário, iniciava-se a entrevista, sendo esta áudio-gravada. Durante o decorrer da entrevista não foram feitas anotações, de modo a transmitir ao participante uma escuta-ativa.

### **3.2. Análise de dados**

Os dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo temático, que permite organizar objetivamente os conteúdos da comunicação, extraindo um conhecimento que a simples leitura e audição não permitiriam obter (Esteves, 2006). Stemler (2001, citado por Esteves, 2006) apresenta esta técnica como “sistemática e replicável para comprimir muitas palavras de texto em poucas categorias de conteúdo, baseada em regras explícitas de codificação” (p.107).

Garantindo este caráter sistemático e replicável, o processo de análise categorial foi feito com base na grelha de categorização que pode ser consultada com detalhe no anexo 6, embora o quadro 2 apresente sucintamente as dimensões e categorias analisadas. A análise realizada foi uma análise mista (indutiva e dedutiva), sendo algumas categorias o reflexo da literatura, tais como a percepção de sucesso, tipos de âncoras e modelos de carreira, etc.; e outras tendo emergido das próprias respostas dos participantes (e.g., ambiente profissional).

Tal como anteriormente descrito, as dimensões analisadas foram os estereótipos de género, a autoeficácia em profissional e aluno, a percepção de sucesso, o ambiente profissional, as características motivantes, os tipos de âncoras, os modelos de carreira, as influências de persuasão, as experiências e incidentes críticos.

Quadro 2. Grelha síntese das dimensões e categorias da análise conteúdo

Dimensões	Categorias
Perceção de Género	1.Feminino 2.Masculino 3.Neutro
Autoeficácia	1 – Muito Baixa 2 – Baixa 3 – Média 4 – Alta 5 - Elevada
Perceção de Sucesso	1.Subjetivo 2.Objetivo 3.Ambos
Sucesso Individual	1.Sim 2.Não
Tipos de Âncoras de Carreira	<b>1.Necessidades</b> ( <i>Segurança &amp; Estabilidade; Autonomia &amp; Independência; Estilo de vida</i> ) <b>2.Talento</b> ( <i>Aptidão técnico-funcional; Aptidão Administrativa Geral; Criatividade Empreendedora</i> ) <b>3.Valores</b> ( <i>Puro Desafio; Vontade de Servir / Dedicação a uma Causa</i> ) <b>4.Necessidades + Competências</b> <b>5.Necessidades + Valores</b> <b>6.Competências + Valores</b>
Ambiente Profissional	1.Cooperativo 2.Conflituoso 3.Exigente 4.Instável 5.Cooperativo + Exigente 6.Conflituoso + Exigente
Experiências de Discriminação de Género	1.Sim 2.Não 3.Não, mas reconhece que existe
Experiências Profissionais	1.Encorajadoras 2.Desencorajadoras 3.Ambas
Incidentes Críticos	1.Sim 2.Não
Modelos	1.Pais 2.Professores / Mentores / Chefias 3.Outros 4.Nenhum
Influências de Persuasão	1.Reconhece 2.Não reconhece
Género Influências	1.Feminino 2.Masculino 3.Neutro 4.Não reconhece influências

Como garantia da validade dos resultados, 20% das entrevistas foram analisadas pela investigadora em momentos distintos, obtendo-se um índice de fidelidade intra-codificador de 91%. Posteriormente, outros 20% dos dados recolhidos foram recodificados por outro codificador com formação na área da Psicologia, obtendo-se um índice de fidelidade inter-codificadores de 84%.

### **CAPÍTULO III - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

---

Apresentam-se os resultados relativamente aos (1) estereótipos de género, (2) aos modelos e influências nas carreiras, (3) às crenças de autoeficácia, (4) às percepções de sucesso e (5) às motivações para o trabalho e tipos âncoras de carreira.

#### **1. Estereótipos de género**

##### **1.1. Distribuição das formações e das atividades profissionais de acordo com as classificações RIASEC**

Para efeitos de análise, procedeu-se à classificação das profissões de acordo com a taxonomia RIASEC de Holland (1997). A tabela 1 apresenta o cruzamento dos tipos de formação com os tipos das atividades profissionais. Nas mulheres, cerca de 62% desempenham atividades de tipo social (professora, psicóloga, assistente social, enfermeira) 23% de tipo empreendedor (e.g., gestão, direito, economia) e 15% do tipo investigativo (e.g., química, analista de sistemas informáticos). Quanto aos homens, a maioria (42%), exerce atividades empreendedoras (e.g., gestão, direito, economia), 25% de tipo convencional (polícia de segurança pública, empregado de escritório financeiro, bombeiro), 25% de tipo social (e.g., psicologia, docentes universitários) e 8% de tipo investigativo (e.g., química)<sup>2</sup>. De salientar que na generalidade as áreas de formação correspondem directamente às áreas profissionais ou a áreas próximas (e.g., empreendedor-social). Contudo, uma das participantes tem um curso na área do tipo realista e na sua profissão desempenha atividades empreendedoras.

Apesar desta amostra possuir um nível de qualificação elevado, na distribuição das formações e das profissões emergem indicadores de desigualdade por género: as mulheres estão mais representadas nas profissões de tipo social e os homens nas atividades empreendedoras.

---

<sup>2</sup> As percentagens remetem para o N total dos participantes por cada área de atividade, em cada grupo de sexos na tabela 1.



**Tabela 1: Relação entre as classificações RIASEC das áreas de formação e as classificações RIASEC das atividades exercidas.**

Sexo			Classificação RIASEC da atividade				Total	
			I	S	E	C		
Feminino	Classificação RIASEC da formação	N	0	0	1		1	
		Realista	% Classificação RIASEC da atividade	0%	0%	33%		8%
		N	2	0	0		2	
		Investigativo	% Classificação RIASEC da atividade	100%	0%	0%		15%
		N	0	4	0		4	
		Social	% Classificação RIASEC da atividade	0%	50%	0%		31%
		N	0	3	2		5	
		Empreended or	% Classificação RIASEC da atividade	0%	37%	67%		39%
		N	0	1	0		1	
		Sem curso especificado	% Classificação RIASEC da atividade	0%	13%	0%		8%
		N	2	8	3		13	
	Total	% na atividade	100%	100%	100%		100%	
Masculino	Classificação RIASEC da formação	N	1	0	0	1	2	
		Investigativo	% Classificação RIASEC da atividade	100%	0%	0%	33%	17%
		N	0	0	1	0	1	
		Social	% Classificação RIASEC da atividade	0%	0%	20%	0%	8%
		N	0	3	4	0	7	
		Empreendedor	% Classificação RIASEC da atividade	0%	100%	80%	0%	58%
		N	0	0	0	2	2	
		Sem curso especificado	% Classificação RIASEC da atividade	0%	0%	0%	67%	17%
		N	1	3	5	3	12	
	Total	% Classificação RIASEC da atividade	100%	100%	100%	100%	100%	

**Nota:** I - Investigativa; S - Social; E – Empreendedora; C – Convencional

## **1.2. Percepções de estereótipos de género**

A análise dos estereótipos de género percecionados foi sugerida pela questão: *“Na opinião geral das pessoas (não na sua) acha que a sua profissão é mais associada a homens ou a mulheres?”*.

Relativamente à percepção que os próprios indivíduos têm sobre o género associado à sua profissão, 58% dos homens consideram que as suas áreas profissionais são predominantemente masculinas, 17% julgam estar numa área tendencialmente associada ao género feminino. Quanto às mulheres, 46% consideram estar a exercer atividades associadas ao género feminino e 39% avaliam as suas profissões como mais associadas aos homens (Anexo 8). Embora a questão focasse os géneros feminino e masculino, 20% do total da amostra consideram as suas profissões como neutras, relativamente ao género (Anexo 8).

O que se assistia em desigualdade relativamente à distribuição das formações e profissões, na questão anterior, corresponde à percepção dos homens e das mulheres quanto à associação profissão-género nas suas atividades profissionais.

## **1.3. Experiências e percepções do ambiente profissional**

Esta temática foi avaliada de acordo com a questão *“no geral, como se sente no seu ambiente de trabalho? Como descreve o seu ambiente profissional?”*.

Quanto à exploração da percepção do meio profissional, as categorias emergiram a partir das respostas dos participantes e podem ser consultadas no anexo 8. A maioria das mulheres (46%) descreve o seu ambiente profissional como competitivo, enquanto a maioria dos homens (33%) descreve o seu ambiente como cooperativo. A maior incidência de relatos, na amostra feminina, sobre ambientes profissionais competitivos ocorre no grupo de mulheres em atividades sociais, 63% das mulheres que exercem atividades sociais caracterizam o seu contexto laboral como competitivo.

Quanto aos homens que desempenham profissões de tipo social, 33,3% avaliam o ambiente como competitivo. Por sua vez, as mulheres em atividades empreendedoras (tradicionalmente associadas ao estereótipo masculino) são unânimes (100%) na descrição de um ambiente profissional cooperativo. Os homens com atividades empreendedoras classificam o ambiente profissional como cooperativo (20%), instável (40%) e cooperativo e exigente (40%) (Anexos 9 e 10).

Além de ter sido pedido aos participantes que caracterizassem o seu ambiente profissional, foram também questionados sobre algumas experiências que tivessem vivido ao longo das suas carreiras: *“Alguma vez se sentiu tratado(a) de forma diferente ou discriminado(a) pelo simples facto de ser homem / mulher?”*; *“É capaz de me descrever alguma situação no seu trabalho em que se tenha sentido valorizado(a) e outra que se tenha sentido diminuído(a)?”*; *“Consegue lembrar-se de algum acontecimento ou conversa que o/ a tenha desencorajado ou encorajado na construção da sua carreira?”*.

A respeito das experiências de discriminação de género, na área investigativa, tradicionalmente associada ao género masculino, as mulheres são unânimes quanto à existência de discriminação de género. Também nas atividades sociais, 88% das mulheres experienciaram, ou pelo menos reconhecem discriminação de género. Por outro lado, a maioria dos homens em atividades sociais (67%) diz que nunca experienciou / observou situações deste carácter. Nas atividades empreendedoras, 60% dos homens reconhecem que existem discriminação de género enquanto 67% das mulheres dizem nunca ter experienciado discriminação de género (Anexo 11).

Nas atividades empreendedoras, as perceções de homens e mulheres tendem de novo a divergir: 67% das mulheres dizem nunca ter experienciado discriminação de género, enquanto 60% dos homens reconhecem que existe.

Numa apreciação global, 77% das mulheres dizem ter vivido ou constatado situações de discriminação de género, e a percentagem diminui para 50% nos relatos dos homens (Anexo 11).

Outra dimensão analisada a respeito das experiências profissionais foi a ocorrência de incidentes críticos no decorrer da carreira. Os relatos de tais situações foram relacionados com os cargos dos participantes: 56% das mulheres em cargos com autonomia para deliberar, planear e avaliar relatam incidentes críticos ao longo das suas carreiras, à semelhança de 50% dos homens em cargos idênticos que também relatam incidentes críticos (Anexo 12).

Quanto às experiências de encorajamento ou desencorajamento ao longo do percurso de construção da carreira, na tabela 2 observa-se que 46% das mulheres referem experiências encorajadoras, 8% desencorajadoras e 46% referem os dois tipos de experiências. Nos homens, 33% expressam experiências encorajadoras e 58% os dois tipos de experiências.

**Tabela 2. Frequência dos relatos de experiências profissionais.**

Sexo		Frequência	%	% Cumulativa
Feminino	Encorajadoras	6	46,2	46,2
	Desencorajadoras	1	7,7	53,8
	Ambas	6	46,2	100,0
	Total	13	100,0	
Masculino	Encorajadoras	4	33,3	33,3
	Ambas	7	58,3	91,7
	Sem experiências significantes	1	8,3	100,0
	Total	12	100,0	

“Magda”, de 52 anos, considera exercer uma atividade que embora seja mais associada a homens, “o desequilíbrio já foi maior”. Os seus relatos são boas referências para cada uma destas dimensões (discriminação de género; incidentes críticos; e

experiências encorajadoras / desencorajadoras). Ainda que considere o seu ambiente de trabalho “muito hostil”, reconhece ter sucesso na sua atividade. Porém, no percurso da sua carreira, diz ter vivido várias experiências de discriminação de género:

“as reuniões sistematicamente marcadas para a hora em que eu tinha que ir buscar as meninas à escola (...) eu fui a primeira mulher com filhos pequenos que se doutorou nesta faculdade, portanto sou um bom exemplo daquilo que não deve acontecer. E mais do que uma vez me disseram de forma indireta que eu deveria poder optar entre ser mãe e a carreira universitária. (...) No meu doutoramento um dos arguentes disse-me que eu tinha deixado determinado assunto na cozinha.”

Também “Teresa” afirma ter-se deparado com situações de discriminação de género profissionalmente, ainda que não diretamente relacionadas consigo:

“eu não sinto que haja discriminação, eu sei que ela existe! (...) O meu marido chegou ali e não tinha a experiência que ela [colega] tinha, começou a fazer muito mais em objetivos do que ela, passou-lhe à frente, ganhava mais... porquê? Porque ela começou a ter filhos, não tinha tanto tempo e os objetivos ficaram pelo caminho.”

“Pedro”, embora seja homem e avalie a sua profissão como neutra, corrobora esta perspetiva e dá o exemplo de mais um incidente crítico:

“Não, nunca vivi tal situação mas reconheço que acontece com mulheres, nomeadamente em alturas de gravidez e amamentação.”  
(...) “Uma situação em que me tenha sentido diminuído? Um parceiro que quis substituir-me a mim e à minha equipa, e portanto levou currículos dos substitutos. (...) é claro que vou precisar de duzentos e cinquenta anos para esquecer.”

Noutra perspetiva, contrariamente à discriminação negativa apresentada pelos relatos anteriores, alguns participantes mencionam situações de discriminação positiva de algum dos géneros:

“quando trabalhei na agência de segurança portuária, no aeroporto, notei que o tratamento dado às mulheres era um tratamento se calhar beneficiado. É curioso, porque notava o contrário quando a chefia era uma mulher, eu era beneficiado em algumas coisas; quando a chefia era um homem, e sentia-me um pouco prejudicado”.

“Ana”, por exemplo, diz que nunca se sentiu discriminada pelo facto de ser mulher, mas no seu próprio discurso demonstra como os estereótipos, ainda que subtilmente, interferem no meio laboral mediante as funções desempenhadas:

“eu acho que às vezes o lidar com pessoas exige alguma sensibilidade que de um modo geral o género feminino tem mais desenvolvido. Portanto já tivemos homens a trabalhar connosco, mas são sempre homens com H grande. Porque realmente têm que ser homens com uma sensibilidade especial.”

## **2. Modelos e influências nas carreiras**

Relativamente ao reconhecimento das influências recebidas durante o processo de desenvolvimento da carreira, 77% das mulheres reconhecem influências de persuasão relativamente à sua carreira, enquanto a percentagem de homens diminui para 58% (Anexo 13). Quanto aos modelos, a maioria das mulheres (62%) não os reconhece na sua carreira, 23% referem os pais e 15% os professores / mentores / chefias. Nos casos masculinos não são referidas as figuras parentais como modelos de carreira (Anexos 14).

### **3. Crenças de autoeficácia**

Foi pedido aos participantes que quantificassem de 1 a 5 o grau de confiança que tinham nas suas capacidades enquanto alunos e o grau de competência que reconheciam em si enquanto profissionais.

Em relação às crenças de autoeficácia quando aluno, 40% dos participantes avaliaram como alta, 28% muito alta, 28% média e 4% muito baixa. Quanto à autoeficácia profissional, 60% dos participantes consideraram a competência para o trabalho alta e 40% muito alta (Anexos 15 e 16). O facto de as respostas serem dadas presencialmente, pode condicionar a desejabilidade das repostas dos participantes que procurem passar uma boa imagem de si.

Quando combinadas a autoeficácia de estudantes e de profissionais, observa-se que 43% avaliam como muito alta ambas as situações e 57% avaliam como muito alta enquanto estudantes e alta enquanto profissionais. Dos participantes que avaliaram a confiança nas suas capacidades como alunos como média ou muito baixa, apenas 12,5% aumentam a autoeficácia profissional para muito elevada (Anexo17).

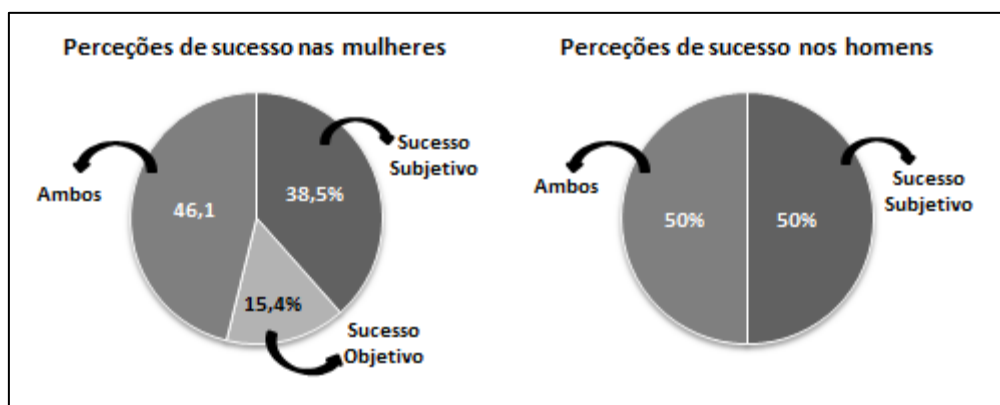
Posteriormente analisaram-se conjuntamente as crenças de autoeficácia e as experiências relatadas (encorajadoras, desencorajadoras ou ambas). Desta análise pode-se constatar que o participante que mencionou apenas experiências desencorajadoras foi também o mesmo que classificou a sua autoeficácia enquanto aluno como muito baixa, embora tenha avaliado como alta a autoeficácia como profissional (Anexos 18 e 19).

Relacionando as crenças de autoeficácia enquanto alunos com as áreas de formação dos participantes, podemos constatar que 50% das mulheres com crenças altas ou muito alta fez as suas formações em áreas do tipo empreendedor, tal como 67% dos homens com os mesmo níveis de autoeficácia. Por sua vez, a única participante que

referiu ter muito baixa confiança nas suas capacidades enquanto estudante, foi um dos poucos casos (8% da amostra) que não seguiu o ensino superior (Anexo 20).

#### 4. Perceções de sucesso

A figura 3 apresenta os resultados sobre as perceções que homens e mulheres têm do sucesso profissional. A abordagem ao tema desenvolveu-se a partir da questão “*O que é para si ter sucesso profissional?*” (ver Anexo 21).



**Fig. 3: Resultados das perceções de sucesso profissional.**

Da análise realizada, 39% das mulheres e 50% dos homens (equivalente a 44% da amostra global) descrevem o sucesso de acordo com critérios subjetivos:

“Sucesso profissional é a pessoa atingir as metas que se autoestabeleceu. O sucesso não precisa de ser uma medida universal, o que é sucesso para uma pessoa pode não ser para outra.” (“Maria”, 52 anos – Diretora na área de Gestão)

“Sucesso profissional é um grau de satisfação muito alto na forma como eu realizo o trabalho, é essencialmente isso. Não tem a ver com reconhecimentos exteriores.” (“José”, 40 anos – Investigador na área de Química Analítica)



A conceção de sucesso profissional mediante a combinação de aspetos subjetivos e objetivos aumenta para 46% nas mulheres e 50% dos participantes nos homens. Em termos gerais, os casos totalizam 48% da amostra global.

“Sucesso profissional eu defino como uma atividade produtiva, feita diariamente, a qual nos retribui com um rendimento que nos permite uma boa qualidade de vida, e satisfação nas tarefas a fazer. Ou seja, chegar ao fim do dia com o dever cumprido e ter gosto no que se fez, isso é sucesso profissional.” (“Antónia”, 48 anos – Monitora de tempos livres numa escola)

“Na minha opinião o sucesso profissional não passa só pelos resultados que se podem objetivamente constatar. Usualmente tende-se a avaliar o sucesso pelo número de detenções ou o número de contraordenações levantadas, erradamente na minha opinião. Há todo um trabalho de equipa que passa despercebido e que é difícil de quantificar, como é o trabalho de prevenção.” (“Jorge”, 46 anos – Comandante de Esquadra PSP)

A referência a critérios apenas objetivos ocorre apenas em 15% das mulheres (8% do total da amostra):

“Conseguir corresponder aos desafios que nos são propostos e ser reconhecido.” (“Teresa”, 53 anos – *Team leader* na área da Informática)

“No fundo é colher e ver os resultados do nosso trabalho. No meu caso é ganhar um processo em tribunal.” (“Helena”, 38 anos – Advogada)

Numa apreciação geral, conclui-se que os critérios objetivos são mais referidos pela amostra feminina (62%) do que pela amostra masculina (50%).

Face à questão “*Considera que tem feito uma carreira de sucesso?*”, 77% das mulheres e 83% dos homens afirmam que sim. Quando se relacionam estes valores com o estatuto profissional dos participantes, constata-se que 84% dos participantes que ocupam cargos com autonomia para deliberar, planear e avaliar consideram ter sucesso

profissional. No entanto, 67% dos participantes em cargos sob o controlo de outrém também o afirma. Estes valores elevados podem uma vez mais ser condicionados pela desejabilidade social, mas também pela elevada escolaridade da amostra (92% dos participantes tem o ensino superior) (Anexos 22 e 23).

## **5. Motivações para o trabalho e tipos de âncoras de carreira correspondentes**

A pergunta da entrevista que conduziu a esta análise foi “*Que características considera importantes para que um trabalho seja motivante para si?*”.

Uma vez que o instrumento utilizado não permitia a avaliação rigorosa e precisa das âncoras de carreira, optou-se por fazer uma análise exploratória acerca dos aspetos que os indivíduos valorizam quer nas condições, quer no desempenho profissionais. Como tal, não se especificam as oito âncoras propostas por Schein (1990), mas faz-se uma análise de acordo com os três agrupamentos de âncoras propostos por Herrbach e Mignonac (2012).

Neste âmbito, são referidos aspetos como “ser desafiante”, “não ser rotineiro”, ou “que tenha impacto nos outros” em 69% das mulheres e 67% dos homens. Estas afirmações remetem para âncoras que enfatizam os valores (Puro Desafio e Vontade de Servir / Dedicção a uma Causa).

O segundo critério mais valorizado, por ambos os sexos, foi relacionado com os talentos, associados às âncoras aptidão Técnico-Funcional, aptidão Administrativa Geral e Criatividade Empreendedora. 54% da amostra feminina e 50% da masculina referiram aspetos como o reconhecimento da qualidade do trabalho, as oportunidades de progressão na carreira no sentido de realização pessoal como sendo fatores motivantes para o desempenho profissional.

Quanto às âncoras que enfatizam as necessidades do indivíduo, foram os aspetos menos referidos na amostra. Apenas 24% da amostra total (23% das mulheres e 25% dos homens) fez referência à autonomia, estabilidade ou conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (Anexo 24).

## CONCLUSÕES

---

A presente investigação explora o fator género na construção da carreira, sendo analisadas as dimensões dos estereótipos de género nas formações e nas profissões, as perceções de género e de sucesso profissional, os modelos, as crenças de autoeficácia, as motivações no trabalho e as experiências profissionais significativas.

A investigação fundamenta-se na teoria de Circunscrição e do Compromisso de L. Gottfredson (1981), na teoria Sociocognitiva da Carreira de Lent, Brown e Hachett (1994) e nas âncoras de carreira de Shein (1990), como alicerces à compreensão do desenvolvimento da carreira e do desempenho profissional.

Com base na teoria da Circunscrição e do Compromisso, foram analisadas as perceções de estereótipos de género em homens e mulheres. Neste âmbito, pretendeu-se saber se as carreiras dos homens e das mulheres seguem estereótipos de género. No conjunto dos dados, a maioria dos participantes reconhece que os estereótipos de género são um fator que interfere nas dinâmicas laborais. Grande parte dos homens e das mulheres afirma que existe discriminação de género. Alguns experienciaram na primeira pessoa, outros constataram indiretamente no seu meio laboral. No entanto, nesta amostra, a tendência a seguir carreiras predominantemente associadas ao género é mais observada nos homens. São mais as mulheres que dizem ter seguido áreas mais associadas ao género masculino do que os homens que consideram as suas áreas predominantemente femininas. Nas mulheres, observa-se uma distribuição pelas áreas mais livre de estereótipos de género, apesar da maioria estar inserida em ambientes profissionais de tipo social. Estes dados corroboram as conclusões de Teixeira (2009) no estudo que desenvolveu com crianças e adolescentes, o que sugere a continuidade do

impacto dos estereótipos e demonstra ainda como estes condicionam paradoxalmente mais as escolhas dos homens do que das mulheres.

Quando analisadas as descrições dos participantes sobre as suas carreiras e as apreciações acerca dos ambientes profissionais, as atividades onde as mulheres são predominantes são unanimemente descritas como competitivas, conflituosas e hostis, quer pelas mulheres quer pelos homens. Em oposição às atividades empreendedoras, por exemplo, que são predominantemente masculinas e ambos os sexos dizem maioritariamente trabalhar num ambiente cooperativo, que fomenta o espírito de equipa e parceria.

Outro dado interessante é que nenhum dos participantes em cargos sob o controlo de outrém refere ter experienciado incidentes críticos, ou seja, experiências significativas e críticas para a carreira. No entanto, 40 % dos participantes em cargos com autonomia para deliberar, planear e avaliar, mencionaram ter vivido em algum momento incidentes críticos. Estes dados suscitam curiosidade para futuras investigações sobre a relação entre a ocorrência de incidentes críticos e o percurso de ascensão. A dimensão da amostra, as suas características, bem como os níveis de formação dos participantes poderão limitar a compreensão destes dados.

No que concerne aos modelos que influenciaram as carreiras, no grupo de participantes que reconhece tal influência, os modelos predominantes na amostra masculina são os professores / mentores / chefias, enquanto na amostra feminina são referidos os pais. Contudo, a maioria das mulheres reconhece que recebeu influência na através de fontes persuasivas e que se pode equacionar, em que medida, estas fontes não serão modelos de conduta. Herlihy e Watson (2012), Heppner (2009), Quimby e DeSantis (2006) e Lockwood (2006) apontam a influência dos modelos como um componente crítico para as escolhas não tradicionais das mulheres.

Quanto ao peso das crenças de autoeficácia no percurso da carreira, a tendência geral observada mostra que as crenças se tornaram mais fortes da passagem da fase de estudante para a vida profissional. A relação entre as experiências encorajadoras e / ou desencorajadoras no decorrer das carreiras com as crenças de autoeficácia ficou pouco esclarecida. Os valores altos de autoeficácia da amostra global (que podem ter como condicionante o elevado nível de formação dos participantes) limitam a compreensão da relação entre ambas as dimensões. Contudo, quando analisadas as crenças de autoeficácia com os tipos de formação dos participantes, observa-se que a maioria dos que consideraram a sua autoeficácia enquanto aluno “alta” ou “muito alta” optou por cursos do tipo empreendedor. Este tipo de atividades implica competências pessoais e interpessoais (e.g., trabalho em equipa, extroversão, dinamismo) que favorecem posições de liderança (Noronha, Mansão & Nunes, 2012). Isto parece ir ao encontro da consistência da relação entre os altos níveis de autoeficácia, os cargos elevados que ocupam e o sucesso reconhecido pelos indivíduos. A maioria dos participantes considera que tem feito uma carreira de sucesso. Estes valores elevados podem, uma vez mais, ser condicionados pela desejabilidade social mas também pela elevada escolaridade da amostra.

Neste âmbito, há que considerar as perceções de sucesso que os participantes demonstraram. Apesar de qualquer pessoa desejar obter sucesso no seu desempenho (Supangco, 2011), no presente estudo, a expectativa inicial era de que as mulheres valorizassem mais os aspetos subjetivos, tais como as relações interpessoais e a satisfação, enquanto os homens referissem critérios objetivos (e.g., cargo, salário, reconhecimento). Porém, a referência a critérios objetivos de sucesso foi mais frequente nas mulheres do que nos homens, tendo uma pequena percentagem da amostra feminina cingido as suas definições apenas aos aspetos objetivos. Estes dados podem refletir a

gradual emancipação feminina e as respetivas repercussões no seio familiar, indicando uma possível mudança na visão do papel do homem como suporte da família. A inclusão das mulheres na vida laboral confere-lhes um papel ativo na estabilidade da sua vida pessoal.

Da análise exploratória sobre os aspetos valorizados pelos participantes acerca do seu desempenho profissional, verificou-se que tanto homens como mulheres apresentam resultados semelhantes. Os aspetos valorizados vão ao encontro dos três tipos de âncoras conhecidas. Tanto homens como mulheres evidenciaram primeiramente a importância de aspetos relacionados com os seus valores (perceção de utilidade das suas funções e desafio pessoal), seguidamente os aspetos relacionados com os seus talentos (valorização e desenvolvimento das suas competências enquanto profissionais) e por último as necessidades (e.g., autonomia, conciliação das vidas profissional e pessoal, estabilidade). Estes dados devem ser compreendidos à luz da dimensão da amostra e das suas características em termos de formação académica. Por isso mesmo é pertinente que investigações futuras incidam sobre uma amostra mais heterógena, no que diz respeito à qualificação dos participantes.

As temáticas abordadas e a dinâmica da entrevista não só se revelaram pertinentes para a investigação como também tiveram impacto em alguns dos participantes. Alguns deles foram dando espontaneamente o seu *feedback* sobre a entrevista:

“é engraçado que eu nunca tinha pensado nisto, pelo menos não desta maneira. Mas agora percebo porque é que estou na situação em que estou. Talvez tenha feito as escolhas que fiz por causa disso...”  
 (“Antónia”, 48 anos – Monitora de atividades de tempos livres numa escola)

Outros, chegaram a emocionar-se ao relatar as suas experiências ou lembranças passadas. A estrutura da entrevista e as questões que foram sendo colocadas permitiram a alguns dos participantes uma introspeção reflexiva sobre os seus percursos e a valorização de determinados aspetos que até então não tinham pensado ou tomado consciência.

Partindo destas respostas verbais e emocionais de alguns participantes e dada a conjuntura atual de instabilidade, poderá ser interessante em investigações futuras estudar algumas destas dimensões em indivíduos em situações de crise profissional (e.g., transições de trabalho). Neste sentido, poderão ser analisadas as perceções de homens e mulheres face ao desemprego, nomeadamente sobre as oportunidades futuras, as suas crenças de autoeficácia, as estratégias que utilizam ou não para ultrapassar tal situação. Além disso, conjugar em estudos futuros a entrevista com outros instrumentos quantitativos poderá facultar um conhecimento mais aprofundado sobre esta temática, que envolve traços de personalidade, valores, interesses e dimensões como satisfação profissional e bem-estar.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 1 - 26.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Chanlat, J. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de Administração de Empresas*, 35 (6), pp. 67 - 75.
- Chenevert, D., & Tremblay, M. (1998). Managerial Career Success in Canadian Organizations: Is Gender a Determinant? *CIRANO*, 1 - 40.
- Comissão Europeia (2012). Progressos em matéria de igualdade entre homens e mulheres conduzem ao crescimento económico, afirma relatório da Comissão Europeia [Comunicado de Imprensa]. Retirado de: <http://europa.eu/rapid/search.htm>.
- Comissão Europeia (2008). Segundo um relatório da Comissão, o «tecto de vidro» continua a entravar o acesso das mulheres ao poder [Comunicado de Imprensa]. Retirado de: <http://europa.eu/rapid/search.htm>.
- Deus, M. H. (2010). *Desenvolvimento vocacional na infância. Um estudo exploratório com crianças de 4º Ano de escolaridade*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Dweck, C. S., & Grant, H. (2003). Clarifying Achievement Goals and Their Impact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (3), 541- 553.
- Dyke, L., & Murphy, S. (2006). How We Define Success: A Qualitative Study of What Matters Most to Women and Men. *Sex Roles*, 55, 357 - 371.
- Esbroeck, R.V. (2002). The Paris 2001 IAEVG Declaration on Educational and Vocational Guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 71-72.

- Esteves, M. (2006). Análise de Conteúdo. In: J. A. Lima & J. A. Pacheco, *Fazer Investigação: Contributos para a elaboração de dissertações e teses* (pp. 105-126). Porto: Porto Editora.
- Feldman, D. C. (1996). Managing Careers in Downsizing Firms. *Human Resource Management*, 35 (2), 145 - 161.
- Ferraz, I., Galli, D., & Trevisan, L. (2008). Âncoras de Carreira: Uma Questão de Género? *Revista Administração em Diálogo*, 11, 90-117.
- Fugate, M. & Kiniki, A., J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Gottfredson, L. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 545 - 579.
- Gottfredson, L. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: D. Brown, *Career Choice and Development* (pp. 85 - 148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In: S. Brown, & R. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 71 - 100). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2009). *Career Counseling: Contexts, Processes, and Techniques*. Alexandria: American Counseling Association.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Helsin, P. (2005). Coceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113 - 136.
- Heppner, P. (2009). Empowering Men's Life Choices: An Examination of Gender and Sexual Orientation. In: N. Gysbers, M. Heppner, & J. Johnston, *Career Counseling: Contexts, Processes, and Techniques*. (pp. 101 - 123). Alexandria: American Counseling Association.
- Herlihy, B., & Watson, Z. (2012). Gender Issues in Career Counseling. In: D. Capuzzi, & M. Stauffer, *Career Counseling: Foundations, Perspectives and Applications* (pp. 497 - 523). New York: Routledge.

- Herr, E., Cramer, S., & Niles, S. (2004). Research and Social Issues In Career Guidance and Counseling. In: E. Herr, S. Cramer, & S. Niles, *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan* (pp. pp. 119 - 192). Boston: Walsh & Associates, Inc.
- Herrbach, O. & Mignonac, K. (2012). Percieved Gender Discrimination and Women's Subjective Career Success: The Moderating Role of Career Anchors. *Département des Relations Industrielles, Université Laval*, 67 (1), 25-50.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments* (3rd edition). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Ilies, R., & Judge, T. (2003). On the Heritability of Job Satisfaction: The Mediating Role of Personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 750 - 759.
- Kerr, J., & Slocum, J. W. (2005). Managing corporate culture through reward systems. *Academy of Management Executive*, 19(4), 130 - 138.
- Lent, R., & Brown, S. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236 - 247.
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, (45), pp. 79 - 122.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: M. Dunnette, *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297 - 1349). Chicago: Rand McNally.
- Lockwood, P. (2006). "Someone like me can be successful": do collage students need same-gender role model? *Psychology of Women Quarterly*, 30, 36 - 46.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, (58), 367-408.
- Noronha, A. P., Mansão, C. S., & Nunes, M. F. (2012). Interesses Profissionais e Personalidade: análise correlacional a partir do ATPH e BFP. *Actualidades en Psicología*, 26, 73 - 86.

- Nutt, R., & Brooks, G. (2008). Psychology of Gender. In: S. Lent, & S. Brown, *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 176 - 193). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy*. Consultado a 9 de outubro de 2013, em <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>
- Pfeffer, J., & Ross, J. (1982). The effects of Marriage and a Working Wife on Occupational and Wage Attainment. *Administrative Science Quarterly*, 27, 66 - 80.
- Quimby, J., & DeSantis, A. (2006). The Influence of Role Models on Women's Career Choices. *The Career Development Quarterly*, 54, 297 - 306.
- Ramaswami, A., Dreher, G. F., Bretz, R., & Wiethoff, C. (2010). Gender, Mentoring, and Career Success: The Importance of Organizational Context. *Personnel Psychology*, 63, 385 - 405.
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 141 - 166.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247 - 259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors and job / role planning: the links between career pathing and career development*. Consultado a 22 de outubro de 2013, em <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf>
- Shenhav, Y. (1992). Entrance of Blacks and Women into Managerial Positions in Scientific and Engineering Occupations: A longitudinal analysis. *Academy of Management Journal*, 35(4), 889 - 901.
- Supangco, V. (2011). Organizational and individual determinants of career success of MBA students. *Journal of International Business Research*, 10, 113 - 128.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282 - 298.
- Teixeira, M. O. (2013). Educação da carreira: desenvolver competências e criar sinergias. Uma pesquisa com crianças do 4º ano de escolaridade. Comunicação apresentada no IV Congresso Latino-Americano de Orientação Profissional, XI

*Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional e II Fórum de Pesquisa em Orientação Profissional e de Carreira.* São Paulo - Brasil.

- Teixeira, M. O. (2011). Quarta demanda-chave para a Orientação Profissional: Como ajudar o indivíduo a compreender o processo de tomada de decisão e desenvolver um método de escolha? Enfoque decisional cognitivo. In: M.A.Ribeiro & L.L.Melo-Silva, *Compêndio de Orientação Profissional e da carreira, Vol. I* (pp. 167 – 194). São Paulo: Vetor Editora Psico-Pedagógica, Ltda.
- Teixeira, M. O. (2009). O desenvolvimento dos projectos profissionais em contexto escolar: as questões da idade e do género. *Psicologia e Educação, VII (1)*, 127-134
- Whitely, W., & Coetsier, P. (1993). The Relationship of Career Mentoring to Early Career Outcomes. *Organization Studies, 14*, 419 - 441.
- Whitely, W., Dougherty, T. W., & Dreher, G. F. (1991). Relationship of Career Mentoring and Socioeconomic Origin to Managers' and Professionals' Early Career Progress. *Academy of Management Journal, 34(2)*, 331 - 351.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21 - 33
- Yap, M., & Konrad, A. M. (2009). Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling? *Département des relations industrielles, Université Laval - ISSN, 64(4)*, 593 – 619.
- Zeldin, A. (2000). *Sources and Effects of the Self-Efficacy Beliefs of Men with Careers in Mathematics, Science, and Technology*. Tese de Doutoramento - Division of Educational Studies: Faculty of the Graduate School of Emory University.

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**PERCEÇÕES DE CARREIRA E DE SUCESSO EM FUNÇÃO DO GÉNERO.**

## **ANEXOS**

**Renata Leone Pio Galveia Tocalino**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Odília Teixeira**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO E DA ORIENTAÇÃO**

**(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2013**

## ÍNDICE DE ANEXOS

---

ANEXO 1: Quadro síntese descritivo da Taxonomia de Holland (1997) .....	59
ANEXO 2: Relação entre estado civil e sexo dos participantes .....	60
ANEXO 3: Relação entre estado civil e existência de filhos .....	60
ANEXO 4: Níveis de escolaridade dos pais dos participantes .....	61
ANEXO 5: Guião de entrevista e dimensões subjacentes .....	62
ANEXO 6: Grelha de categorização .....	64
ANEXO 7: Relação entre sexo do participante e o estatuto profissional .....	71
ANEXO 8: Relação entre os tipos RIASEC de curso e a perceção do género associado .....	72
ANEXO 9: Classificações dos ambientes profissionais .....	73
ANEXO 10: Classificação dos ambientes profissionais consoante os tipos de atividades .....	74
ANEXO 11: Relação entre as áreas profissionais e as experiências de discriminação de género .....	75
ANEXO 12: Relação entre a ocorrência de incidentes críticos e o estatuto profissional	76
ANEXO 13: Reconhecimento de influências de persuasão ao longo da carreira .....	76
ANEXO 14: Modelos de carreira .....	77
ANEXO 15: Crenças de autoeficácia enquanto alunos .....	77
ANEXO 16: Crenças de autoeficácia profissional .....	77
ANEXO 17: Relação entre as crenças de autoeficácia enquanto aluno e enquanto profissional .....	78

ANEXO 18: Relação entre as crenças de autoeficácia enquanto aluno e as experiências profissionais de encorajamento / desencorajamento .....	79
ANEXO 19: Relação entre as crenças de autoeficácia profissional e as experiências profissionais de encorajamento / desencorajamento .....	80
ANEXO 20: Relação entre as crenças de autoeficácia enquanto aluno e os tipos de formação, em função do sexo .....	81
ANEXO 21: Relação entre as concepções de sucesso profissional e o sexo dos participantes.....	82
ANEXO 22: Reconhecimento de sucesso profissional nas próprias carreiras .....	82
ANEXO 23: Relação entre o estatuto profissional e o reconhecimento de sucesso na carreira.....	83
ANEXO 24: Relação entre sexo dos participantes e os tipos de âncoras correspondentes aos critérios mencionados como motivantes .....	84



## ANEXO 1: Quadro síntese descritivo da Taxonomia de Holland (1997)

<b>Atividades do tipo Investigativo...</b>	...são atividades fundamentalmente de observação e compreensão de fenômenos matemáticos e científicos, buscam o conhecimento profundo para alcançar soluções para questões abstratas (por ex. biólogos, físicos, antropólogos, engenheiros informáticos etc.)
<b>Atividades do tipo Empreendedor...</b>	... são atividades que visam fins organizacionais ou econômicos, são atividades que envolvem persuasão e liderança (por ex. gestores, economistas, empresários, etc.)
<b>Atividades do tipo Realista...</b>	...quanto às atividades do tipo realista, estas têm uma componente mais prática e concreta, envolvendo a manipulação de instrumentos, pensamento prático e execução (por ex. engenheiros, mecânicos, eletrécistas, agricultores, cozinheiros, etc.).
<b>Atividades do tipo Convencional...</b>	...favorecem uma rotina, são atividades concretas, metódicas e sistematizadas (por ex. secretariado, bibliotecários, analistas financeiros, técnicos de farmácia, etc.)
<b>Atividades do tipo Social...</b>	...favorecem a relação interpessoal (por ex. professores, psicólogos, médicos, etc.)
<b>Atividades do tipo Artista...</b>	...privilegiam a linguagem e a expressão pela arte (por ex. atores, fotógrafos, bailarinos, etc.)

## ANEXO 2: Relação entre estado civil e sexo dos participantes

			Estado civil				Total
			Solteiro(a)	Casado(a)	Divorciado(a)	Viúvo(a)	
Sexo	Feminino	N	2	8	2	1	13
		% Sexo	15,4%	61,5%	15,4%	7,7%	100,0%
		% Estado civil	40,0%	53,3%	50,0%	100,0%	52,0%
	Masculino	N	3	7	2	0	12
		% Sexo	25,0%	58,3%	16,7%	0,0%	100,0%
		% Estado civil	60,0%	46,7%	50,0%	0,0%	48,0%
Total	N		5	15	4	1	25
	% Sexo		20,0%	60,0%	16,0%	4,0%	100,0%
	% Estado civil		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## ANEXO 3: Relação entre estado civil e existência de filhos

Sexo			Estado civil				Total
			Solteiro(a)	Casado(a)	Divorciado(a)	Viúvo(a)	
Feminino	Tem filhos?	N	2	7	2	0	11
		Sim % Tem filhos?	18,2%	63,6%	18,2%	0,0%	100,0%
		% Estado civil	100,0%	87,5%	100,0%	0,0%	84,6%
		N	0	1	0	1	2
		Não % Tem filhos?	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% Estado civil	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%	15,4%
	Total	N	2	8	2	1	13
		% Tem filhos?	15,4%	61,5%	15,4%	7,7%	100,0%
		% Estado civil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Masculino	Tem filhos?	N	0	7	2		9
		Sim % Tem filhos?	0,0%	77,8%	22,2%		100,0%
		% Estado civil	0,0%	100,0%	100,0%		75,0%
		N	3	0	0		3
		Não % Tem filhos?	100,0%	0,0%	0,0%		100,0%
		% Estado civil	100,0%	0,0%	0,0%		25,0%
	Total	N	3	7	2		12
		% Tem filhos?	25,0%	58,3%	16,7%		100,0%
		% Estado civil	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%

#### ANEXO 4: Níveis de escolaridade dos pais dos participantes

			Escolaridade do Pai					Total
			até 4º ano	até 9º ano	12º ano	Ensino Superior	desconhecida	
Escolaridade da Mãe	até 4 anos de escolaridade	N	8	1	0	1	0	10
		% Escolaridade da Mãe	80,0%	10,0%	0,0%	10,0%	0,0%	100,0%
		% Escolaridade do Pai	88,9%	50,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%
	até 9 anos de escolaridade	N	1	0	1	0	0	2
		% Escolaridade da Mãe	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% Escolaridade do Pai	11,1%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	8,0%
	12º ano	N	0	1	3	1	1	6
		% Escolaridade da Mãe	0,0%	16,7%	50,0%	16,7%	16,7%	100,0%
		% Escolaridade do Pai	0,0%	50,0%	42,9%	20,0%	50,0%	24,0%
	Ensino Superior	N	0	0	2	3	1	6
		% Escolaridade da Mãe	0,0%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
		% Escolaridade do Pai	0,0%	0,0%	28,6%	60,0%	50,0%	24,0%
Total	desconhecida	N	0	0	1	0	0	1
		% Escolaridade da Mãe	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% Escolaridade do Pai	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	4,0%
		N	9	2	7	5	2	25
		% Escolaridade da Mãe	36,0%	8,0%	28,0%	20,0%	8,0%	100,0%
		% Escolaridade do Pai	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		N	9	2	7	5	2	25
		% Escolaridade da Mãe	36,0%	8,0%	28,0%	20,0%	8,0%	100,0%
		% Escolaridade do Pai	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		N	9	2	7	5	2	25
		% Escolaridade da Mãe	36,0%	8,0%	28,0%	20,0%	8,0%	100,0%
		% Escolaridade do Pai	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## ANEXO 5: Guião de entrevista e dimensões subjacentes

Dimensão	Questões
<b>Estereótipos de Género</b>	Na opinião geral das pessoas, acha que a sua profissão actual é associada mais a homens ou mulheres?
<b>Crenças de Autoeficácia</b>	Como avalia a sua capacidade para o trabalho, considerando uma escala de 1 a 5. Ou seja, o grau de competência que reconhece em si.
<b>Perceções de sucesso</b>	Como define “sucesso profissional”?
<b>Tipos de âncoras de carreira</b>	Na sua opinião, quais as características que acha que são importantes para um trabalho ser motivante?
<b>Ambiente profissional</b>	No geral, como se sente no seu ambiente de trabalho? Como descreve o seu ambiente profissional?
<b>Experiências profissionais ao longo da carreira &amp; Estereótipos de Género</b>	Alguma vez se sentiu tratada de forma diferente ou discriminada pelo simples facto de ser mulher / homem?
<b>Experiências profissionais ao longo da carreira</b>	É capaz de descrever alguma situação no seu trabalho em que se tenha sentido valorizado(a) e outra que se tenha sentido diminuído(a)?
<b>Envolvência do indivíduo na tarefa</b>	Sente que os seus interesses e competências são desenvolvidos e reconhecidos no seu trabalho? Como?
	Quais as suas características pessoais que sente valorizadas no seu trabalho?
<b>Crenças de Autoeficácia</b>	Está a falar-me da sua carreira actual. Agora “viaje” até à sua infância e juventude. De 1 a 5 como avalia o seu sentimento de confiança sobre as suas capacidades enquanto aluno(a)?
<b>Modelos e Influências de persuasão</b>	Quem sente que mais a apoiou / influenciou no desenvolvimento das suas competências e interesses?
<b>Perceções de sucesso</b>	Considera que tem feito uma carreira com sucesso?
	Se SIM - ... Quais são os fatores que influenciaram o seu sucesso profissional?
	Se NÃO - ...Quais são os fatores que acha mais Influentes?

<b>Estereótipos de Género</b>	<p>Quais as profissões / projetos que se lembra de ter idealizado para si na infância, juventude e idade adulta?</p> <p>-</p> <p>Sobre quais se sentiu mais encorajado(a) a seguir e o que o(a) levou a abdicar dos outros?</p>
<b>Estereótipos de Género</b>	<p>Algumas profissões são associadas mais a homens ou mulheres. Recorde as mensagens que foi recebendo de familiares, professores e outras influências que tenha tido. Essas mensagens, de um modo geral, encorajavam-no/na mais a seguir uma carreira tradicionalmente masculina / feminina, ou uma carreira neutra?</p>
<b>Modelos e Influências de persuasão</b>	<p>E agora, relativamente à sua carreira, quem reconhece que teve influência direta ou indireta no seu percurso profissional?</p> <p>- De que forma é que essa influencia se manifestou?</p>
<b>Experiências profissionais ao longo da carreira</b>	<p>Consegue lembrar-se de algum acontecimento ou conversa que o/ a tenha desencorajado ou encorajado na construção da sua carreira?</p>

## ANEXO 6: Grelha de categorização

Dimensões	Categorias	Descrição	Exemplos de indicadores
Perceção de Género	1.Feminino		
	2.Masculino		
	3.Neutro.		
Autoeficácia	1 – Muito Baixa		
	2 – Baixa		
	3 – Média		
	4 – Alta		
	5 - Elevada		
Perceção de Sucesso	1.Subjetivo	Afirmações que remetem para aspetos do sucesso que apenas podem ser reconhecidos pelo próprio indivíduo.	“realização das expetativas no tempo que é relativo a cada um”; “conseguir os objetivos que <u>nos</u> propomos”; “a sentir-me bem, sentir-me feliz com aquilo que obtenho”;
	2.Objetivo	Afirmações que traduzem o sucesso em termos que podem ser avaliados por terceiros, como o cargo; salário; progressão na carreira, etc.	“o reconhecimento pelo outro”; “o sucesso dos meus livros, o sucesso das minhas aulas, o sucesso das conferências que eu dou”; “corresponder aos desafios que <u>nos são</u> propostos”;

	3.Ambos	Quando refere os dois tipos de critérios.	
<b>Sucesso Individual</b>	1.Sim	O sujeito reconhece que tem feito uma carreira de sucesso, quer segundo critérios objetivos ou critérios pessoais.	
	2.Não	A pessoa ainda não considera que tem tido sucesso na sua carreira.	
<b>Tipos de Âncoras de Carreira</b>	<b>1.Necessidades</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Segurança &amp; Estabilidade;</i></li> <li>• <i>Autonomia &amp; Independência</i></li> <li>• <i>Estilo de vida</i></li> </ul>	<p>Valorização da segurança, da estabilidade, da integração da vida pessoal com a vida profissional, e de aspetos como a autonomia e a independência. Ênfase no rendimento como fonte de qualidade de vida.</p> <p>Conjugação do trabalho com a família, o trabalho como meio de conseguir estabilidade, e a família como fonte de apoio.</p>	<p>“ter autonomia, ser flexível em termos de tomada de decisão, horários”; “para mim, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar foi um valor muitíssimo importante”; “a possibilidade de prosseguir uma atividade profissional com muita independência”.</p>
	<b>2.Talento</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aptidão técnico-funcional;</i></li> <li>• <i>Aptidão Administrativa Geral;</i></li> <li>• <i>Criatividade Empreendedora</i></li> </ul>	<p>Valorização das competências individuais no desempenho das tarefas. O indivíduo refere que para que um trabalho seja motivante e o envolva é necessário que as suas competências estejam ao nível das exigências e sejam reconhecidas e valorizadas. É necessário que se sinta capaz de executar com qualidade as tarefas, assim como a possibilidade de aplicar o seu potencial em algo novo, como, por exemplo, criando o seu negócio. Menciona a possibilidade de evolução em termos de cargos, salários e</p>	<p>“o reconhecimento da qualidade do meu trabalho”; “o sucesso dos meus livros, o sucesso das minhas aulas, o sucesso das conferências que eu dou”; a progressão na carreira no sentido de realização pessoal</p>

		responsabilidades como aspetos motivantes.	
	<b>3.Valores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Puro Desafio;</i></li> <li>• <i>Vontade de Servir / Dedicação a uma Causa</i></li> </ul>	Busca de desafios e superação pessoal. Reconhece que o sentimento de utilidade e contributo para a sociedade são aspetos que dão sentido ao seu trabalho. A importância de ter metas e objetivos são também critérios de motivação e envolvimento neste tipo de âncoras.	“ser desafiante”; “não ser rotineiro”; “um trabalho que exija criatividade”; “ter um objetivo definido”; trabalho ativo; “Tem que ter algum grau de adrenalina”; “ser intelectualmente estimulante”
<b>Ambiente Profissional</b>	1.Cooperativo	Descrição do ambiente profissional como sendo inclusivo, havendo espírito de camaradagem, colaboração e entreajuda. Ambiente descontraído que favorece a construção de laços de intimidade e cumplicidade que otimizam o funcionamento em equipa.	“é um ambiente descontraído, há um bom relacionamento interpessoal”; “as pessoas ajudam-se”; “sinto-me bem, é como uma família profissional”
	2.Conflituoso	Descrição do ambiente profissional como sendo individualista, competitivo e agressivo.	“é um ambiente pesado”; “é uma área hoje muito concorrencial”; “é um trabalho muito solitário”; “é um ambiente hostil”.
	3.Exigente	Ênfase no rigor, profissionalismo e nas responsabilidades.	“muitas solicitações ao mesmo tempo, cheia de trabalho”; “muito exigente em termos de resultados para o dia seguinte, prazos“.



		Ambiente inconstante, que varia conforme os dias / épocas. Tanto pode ser cooperativo, como individualista ou conflituoso; as responsabilidades podem ser muitas numa altura, e noutra nem tanto.	“há situações tratadas harmoniosamente, há situações em que a litigância toca os extremos”.
			<p>“Uma vez me disseram de forma indireta que eu deveria poder optar entre ser mãe e a carreira universitária”;</p> <p>“sou um bom exemplo daquilo que não deve acontecer”;</p> <p>“a dificuldade em conciliar a vida familiar com a vida profissional”;</p> <p>“quando estava a fazer o meu doutoramento tive de ir para fora e lembro-me que houve uma pessoa que me disse “quando voltares não tens marido”, e isso foi claramente uma situação de machismo”;</p> <p>“Nunca abertamente, mas nas entrelinhas sim... objetivamente não, mas na prática sim”;</p>
<b>Experiências de Discriminação de Género</b>	4.Instável		
	1.Sim	Se o indivíduo já experienciou na primeira pessoa, direta ou indiretamente, situações de discriminação de género.	
	2.Não	Se não reconhece que alguma vez tivesse havido discriminação de género ao	

longo da sua carreira		
<b>Experiências Profissionais</b>	3.Não, mas reconhece que existe	Se o indivíduo já constatou por observação de terceiros situações de discriminação de género
		“Não, mas quando se vai para uma área mais técnica, aí sim”; “eles têm sorte! Porque quando aparece um enfermeiro homem, o restante das enfermeiras (mulheres) são mais protetoras desse homem”; “o caso de uma professora minha colega, que só passava homens e chumbava todas as mulheres, e o caso de um professor que sistematicamente passava todas as mulheres e chumbava todos os homens”;
	1.Encorajadoras	Situações que, sendo positivas ou negativas, encorajaram o indivíduo no decorrer da sua carreira.
		“As experiências profissionais noutros percursos que não me satisfizeram, mas que eu abracei-as propositadamente, para verificar se não era bem mesmo isto”; “a capacidade que essa equipa foi adquirindo de lidar com a crise, conseguir assegurar os resultados”;
	2.Desencorajadoras	Experiências que foram negativas para o sujeito e provocaram desencorajamento / desânimo no seu percurso profissional.
		Experiências de discriminação; situações de não reconhecimento do valor / mérito; situações percecionadas como injustas;

			<p>“constrangimentos legais”; “restrições nas relações interpessoais, hierárquicas”; “algumas vezes esse resultado não é o desejado e esquecem-se de todo o trabalho e esforço que estão subjacentes”; “o 2º ano do curso correu-me muito mal, a ponto de eu chegar a casa a chorar e dizer «acabou, não quero continuar»”; “quando não consigo levar as minhas ideias avante”;</p>
<b>Incidentes Críticos</b>	3.Ambas	Se o indivíduo relata os dois tipos de experiências.	
	1.Sim	<p>Noção de que um determinado momento / situação teve grande impacto no indivíduo, foram marcantes no indivíduo e no percurso daí decorrente.</p>	<p>“No meu doutoramento um dos arguentes disse-me que eu tinha deixado determinado assunto na cozinha”; “um parceiro meu quis marcar uma reunião a sós com um cliente e quis-me substituir a mim e à minha equipa... é claro que vou precisar de 250 anos para esquecer”.</p>
	2.Não		
<b>Modelos</b>	1.Pais	Refere os pais como figuras que tomou como referência no seu percurso profissional	<p>“o meu pai teve um espírito totalmente independente e isso é uma coisa que eu acarinho muito”;</p> <p>“a minha mãe porque admirava-a muito. Conciliou sempre a vida profissional com a vida familiar numa</p>

		época em que isso não era tão frequente”
	2.Professores / Mentores / Chefias	Menciona um professor, mentor ou chefia como tendo sido orientador no seu percurso
	3.Outros	Refere outro tipo de modelos
	4.Nenhum	Não é capaz de identificar alguém que tenha sido referência.

#### Influências de Persuasão

- |       |  |
|-------|--|
| 1.Sim | Reconhece que teve influências ao longo da sua vida relativamente à sua carreira     |
| 2.Não | Não reconhece que teve influências ao longo da sua vida relativamente à sua carreira |

#### Estereótipos de Género nas Influências

- |             |   |
|-------------|---|
| 1.Feminino  |   |
| 2.Masculino |   |
| 3.Neutro    | <p>“As influências sempre foram muito ténues”;</p> <p>“se em algum momento tivesse optado por uma profissão que fosse conotada com homens, acho que não tinha havido qualquer tipo de entrave familiar”;</p> <p>“sempre houve apoio em qualquer escolha que eu fizesse”;</p> <p>“olhando para a minha infância, não houve</p> |

		nenhuma coisa mais vincada”;
4.Não reconhece influências	Se não é capaz de identificar uma influência específica que permita perceber se havia estereótipos femininos, masculinos, ou neutros. Nem sequer pode dizer que se sentiu influenciado(a)	“não sinto nada disso”; “acho que foi muito de mim, muito daquilo que eu gostava. Há ali uma fase em que o apoio familiar não há muito”

#### ANEXO 7: Relação entre sexo do participante e o estatuto profissional

		Estatuto profissional		Total
		com autonomia	sob controlo de outrem	
Sexo	N	9	4	13
	Feminino % Sexo	69,2%	30,8%	100,0%
	% Estatuto profissional	47,4%	66,7%	52,0%
	N	10	2	12
	Masculino % Sexo	83,3%	16,7%	100,0%
	% Estatuto profissional	52,6%	33,3%	48,0%
Total	N	19	6	25
	% Sexo	76,0%	24,0%	100,0%
	% Estatuto profissional	100,0%	100,0%	100,0%

## ANEXO 8: Relação entre os tipos RIASEC de curso e a percepção do género associado

Sexo			Percepção de Género associado à profissão			Total
			Feminina	Masculina	Neutra	
Feminino	Realista	N	0	1	0	1
		% no curso	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	0,0%	20,0%	0,0%	7,7%
	Investigativo	N	1	0	1	2
		% no curso	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	16,7%	0,0%	50,0%	15,4%
	Social	N	4	0	0	4
		% no curso	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	66,7%	0,0%	0,0%	30,8%
	Empreendedor	N	0	4	1	5
		% no curso	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	0,0%	80,0%	50,0%	38,5%
	Sem curso especificado	N	1	0	0	1
		% no curso	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	16,7%	0,0%	0,0%	7,7%
	Total	N	6	5	2	13
		% no curso	46,2%	38,5%	15,4%	100,0%
		% no Género associado à profissão	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Masculino	Investigativo	N	1	1	0	2
		% no curso	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	50,0%	14,3%	0,0%	16,7%
	Social	N	0	0	1	1
		% no curso	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	0,0%	0,0%	33,3%	8,3%
	Empreendedor	N	1	5	1	7
		% no curso	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
		% no Género associado à profissão	50,0%	71,4%	33,3%	58,3%
	Sem curso especificado	N	0	1	1	2
		% no curso	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	0,0%	14,3%	33,3%	16,7%
	Total	N	2	7	3	12
		% no curso	16,7%	58,3%	25,0%	100,0%
		% no Género associado à profissão	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## **ANEXO 9: Classificações dos ambientes profissionais**

- **Ambiente Profissional Cooperativo**

O ambiente cooperativo representa um ambiente profissional que promove a integração do indivíduo no funcionamento em equipa, num espírito de camaradagem, descontração e cumplicidade.

- **Ambiente Profissional Competitivo**

O ambiente competitivo descreve um contexto individualista cujo trabalho pode ser frequentemente isolado dos colegas, favorecendo a competição e/ou conflito. Pode também ser entendido como um ambiente agressivo e hostil.

- **Ambiente Profissional Exigente**

Relativamente ao ambiente exigente, este caracteriza um contexto que enfatiza o profissionalismo, o rigor e as responsabilidades do trabalhador, cujo trabalho tende a decorrer sob pressão.

- **Ambiente Profissional Instável**

O ambiente instável traduz um ambiente ambivalente que oscila entre a pressão das responsabilidades, a competitividade e a descontração e camaradagem.

## ANEXO 10: Classificação dos ambientes profissionais consoante os tipos de atividades

Sexo			Ambiente Profissional					Total
			Cooperativ o	Competitiv o	Exigent e	Instável	Cooperativo + Exigente	Exigente + Competitivo
Feminino	Classificação RIASEC da atividade	N	1	1	0	0	0	2
		Investigativo	% na da atividade	50%	50%	0%	0%	100%
		% Ambiente Profissional	25,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%
		N	0	5	1	1	1	8
		Social	% na da atividade	0,0%	62,5%	12,5%	12,5%	100%
		% Ambiente Profissional	0,0%	83,3%	100%	100%	100,0%	61,5%
		N	3	0	0	0	0	3
		Empreendedor	% na da atividade	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
		% Ambiente Profissional	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%
	Total	N	4	6	1	1	1	13
		% na da atividade	30,8%	46,2%	7,7%	7,7%	7,7%	100%
		% Ambiente Profissional	100,0%	100,0%	100%	100%	100,0%	100%
Masculino	Classificação RIASEC da atividade	N	0	1	0	0	0	1
		Investigativo	% na da atividade	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
		% Ambiente Profissional	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%
		N	1	1	0	0	0	3
		Social	% na da atividade	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	100%
		% Ambiente Profissional	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	25,0%
		N	1	0	0	2	2	5
		Empreendedor	% na da atividade	20,0%	0,0%	0,0%	40,0%	100%
		% Ambiente Profissional	25,0%	0,0%	0,0%	100%	100,0%	41,7%
	Total	N	2	0	1	0	0	3
		Convencional	% na da atividade	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	100%
		% Ambiente Profissional	50,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	25,0%
Total		N	4	2	1	2	2	12
		% na da atividade	33,3%	16,7%	8,3%	16,7%	16,7%	100%
		% Ambiente Profissional	100,0%	100,0%	100%	100%	100,0%	100%



## ANEXO 11: Relação entre as áreas profissionais e as experiências de discriminação de género

Sexo			Experiência de discriminação de género			Total
			Sim	Não	Não, mas reconheço que existe	
Feminino	Classificação RIASEC da atividade	N	1	0	1	2
		Investigativo				
		% Na atividade	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% Experiência	25,0%	0,0%	16,7%	15,4%
		N	3	1	4	8
		Social				
		% Na atividade	37,5%	12,5%	50,0%	100,0%
		% Experiência	75,0%	33,3%	66,7%	61,5%
		N	0	2	1	3
		Empreendedor				
		% Na atividade	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% Experiência	0,0%	66,7%	16,7%	23,1%
Total		N	4	3	6	13
		% Na atividade	30,8%	23,1%	46,2%	100,0%
		% Experiência	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Masculino	Classificação RIASEC da atividade	N	1	0	0	1
		Investigativo				
		% Na atividade	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% Experiência	25,0%	0,0%	0,0%	8,3%
		N	1	2	0	3
		Social				
		% Na atividade	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		% Experiência	25,0%	33,3%	0,0%	25,0%
		N	1	2	2	5
		Empreendedor				
		% Na atividade	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
		% Experiência	25,0%	33,3%	100,0%	41,7%
	Convencional	N	1	2	0	3
		% Na atividade	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		% Experiência	25,0%	33,3%	0,0%	25,0%
Total		N	4	6	2	12
		% Na atividade	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
		% Experiência	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## ANEXO 12: Relação entre a ocorrência de incidentes críticos e o estatuto profissional

Sexo			Incidentes Críticos		Total	
			Sim	Não		
Feminino	Estatuto profissional	N	5	4	9	
		com autonomia	% Estatuto profissional	55,6%	44,4%	100,0%
			% Incidentes Críticos	100,0%	50,0%	69,2%
	sob controlo de outrem	N	0	4	4	
			% Estatuto profissional	0,0%	100,0%	100,0%
			% Incidentes Críticos	0,0%	50,0%	30,8%
	Total	N	5	8	13	
			% Estatuto profissional	38,5%	61,5%	100,0%
			% Incidentes Críticos	100,0%	100,0%	100,0%
Masculino	Estatuto profissional	N	5	5	10	
		com autonomia	% Estatuto profissional	50,0%	50,0%	100,0%
			% Incidentes Críticos	100,0%	71,4%	83,3%
	sob controlo de outrem	N	0	2	2	
			% Estatuto profissional	0,0%	100,0%	100,0%
			% Incidentes Críticos	0,0%	28,6%	16,7%
	Total	N	5	7	12	
			% Estatuto profissional	41,7%	58,3%	100,0%
			% Incidentes Críticos	100,0%	100,0%	100,0%

## ANEXO 13: Reconhecimento de influências de persuasão ao longo da carreira

Sexo		Frequência	%	% Cumulativa
Feminino	Reconhece influências de persuasão	10	76,9	76,9
	Não reconhece influências de persuasão	3	23,1	100,0
	Total	13	100,0	
Masculino	Reconhece influências de persuasão	7	58,3	58,3
	Não reconhece influências de persuasão	5	41,7	100,0
	Total	12	100,0	

#### ANEXO 14: Modelos de carreira

Sexo		Frequência	%	% Cumulativa
Feminino	Pais	3	23,1	23,1
	Professores / Mentores / Chefias	2	15,4	38,5
	Nenhum	8	61,5	100,0
	Total	13	100,0	
Masculino	Professores / Mentores / Chefias	5	41,7	41,7
	Outros	1	8,3	50,0
	Nenhum	6	50,0	100,0
	Total	12	100,0	

#### ANEXO 15: Crenças de autoeficácia enquanto alunos

		Frequência	%	% Cumulativa
Valid	Muita Baixa	1	4,0	4,0
	Média	7	28,0	32,0
	Alta	10	40,0	72,0
	Muito Alta	7	28,0	100,0
	Total	25	100,0	

#### ANEXO 16: Crenças de autoeficácia profissional

		Frequência	%	% Cumulativa
Valid	Alta	15	60,0	60,0
	Muito Alta	10	40,0	100,0
	Total	25	100,0	

**ANEXO 17: Relação entre as crenças de autoeficácia enquanto aluno e enquanto profissional**

			Crença de competência como profissional		Total
			Alta	Muito Alta	
Crença de competência como estudante		N	1	0	1
	Muita Baixa	% autoeficácia estudante	100,0%	0,0%	100,0%
		% autoeficácia profissional	6,7%	0,0%	4,0%
		N	6	1	7
	Média	% autoeficácia estudante	85,7%	14,3%	100,0%
		% autoeficácia profissional	40,0%	10,0%	28,0%
		N	4	6	10
	Alta	% autoeficácia estudante	40,0%	60,0%	100,0%
		% autoeficácia profissional	26,7%	60,0%	40,0%
		N	4	3	7
	Muito Alta	% autoeficácia estudante	57,1%	42,9%	100,0%
		% autoeficácia profissional	26,7%	30,0%	28,0%
Total		N	15	10	25
		% autoeficácia estudante	60,0%	40,0%	100,0%
		% autoeficácia profissional	100,0%	100,0%	100,0%

**ANEXO 18: Relação entre as crenças de autoeficácia enquanto aluno e as experiências profissionais de encorajamento / desencorajamento**

			Experiências Profissionais				Total	
			Encorajadoras	Desencorajad oras	Ambas	Sem experiências significantes		
			N	0	1	0	0	1
Crença de competência como estudante	Muita Baixa	% autoeficácia estudante	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
		% Experiências Profissionais	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	4,0%	
		N	0	0	7	0	7	
	Média	% autoeficácia estudante	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
		% Experiências Profissionais	0,0%	0,0%	53,8%	0,0%	28,0%	
		N	6	0	3	1	10	
	Alta	% autoeficácia estudante	60,0%	0,0%	30,0%	10,0%	100,0%	
		% Experiências Profissionais	60,0%	0,0%	23,1%	100,0%	40,0%	
		N	4	0	3	0	7	
	Muito Alta	% autoeficácia estudante	57,1%	0,0%	42,9%	0,0%	100,0%	
		% Experiências Profissionais	40,0%	0,0%	23,1%	0,0%	28,0%	
		N	10	1	13	1	25	
Total	% autoeficácia estudante	40,0%	4,0%	52,0%	4,0%	100,0%		
	% Experiências Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

**ANEXO 19: Relação entre as crenças de autoeficácia profissional e as experiências profissionais de encorajamento / desencorajamento**

		Experiências Profissionais				Total
		Encorajadoras	Desencorajado ras	Ambas	Sem experiências significantes	
Crença de competência como profissional	N	3	1	11	0	15
	% autoeficácia profissional	20,0%	6,7%	73,3%	0,0%	100,0%
	% Experiências Profissionais	30,0%	100,0%	84,6%	0,0%	60,0%
	N	7	0	2	1	10
	% autoeficácia profissional	70,0%	0,0%	20,0%	10,0%	100,0%
	% Experiências Profissionais	70,0%	0,0%	15,4%	100,0%	40,0%
	N	10	1	13	1	25
	% autoeficácia profissional	40,0%	4,0%	52,0%	4,0%	100,0%
	% Experiências Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**ANEXO 20: Relação entre as crenças de autoeficácia enquanto aluno e os tipos de formação, em função do sexo**

Sexo			Crença de competência como estudante				Total	
			Muita Baixa	Média	Alta	Muito Alta		
Feminino	Classificação RIASEC da formação	Realista	N	0	0	1	0	1
			% autoeficácia estudante	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	7,7%
		Investigativo	N	0	1	0	1	2
			% autoeficácia estudante	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	15,4%
		Social	N	0	2	2	0	4
			% autoeficácia estudante	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	30,8%
		Empreendedor	N	0	1	1	3	5
			% autoeficácia estudante	0,0%	25,0%	25,0%	75,0%	38,5%
	Sem curso especificado	N	1	0	0	0	1	
		% autoeficácia estudante	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	
Total		N	1	4	4	4	13	
		% autoeficácia estudante	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Masculino	Classificação RIASEC da formação	Investigativo	N		1	1	0	2
			% autoeficácia estudante		33,3%	16,7%	0,0%	16,7%
		Social	N		0	1	0	1
			% autoeficácia estudante		0,0%	16,7%	0,0%	8,3%
		Empreendedor	N		1	3	3	7
			% autoeficácia estudante		33,3%	50,0%	100,0%	58,3%
		Sem curso	N		1	1	0	2
		especificado	% autoeficácia estudante		33,3%	16,7%	0,0%	16,7%
	Total		N		3	6	3	12
			% autoeficácia estudante		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## ANEXO 21: Relação entre as concepções de sucesso profissional e o sexo dos participantes

		Percepção de Sucesso - concepção			Total	
		Subjetivo	Objetivo	Ambos		
Sexo	Feminino	N	5	2	6	13
		% no Sexo	38,5%	15,4%	46,2%	100,0%
		% na Percepção de Sucesso	45,5%	100,0%	50,0%	52,0%
		- concepção				
	Masculino	N	6	0	6	12
		% no Sexo	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% na Percepção de Sucesso	54,5%	0,0%	50,0%	48,0%
		- concepção				
Total	N	11	2	12	25	
	% no Sexo	44,0%	8,0%	48,0%	100,0%	
	% na Percepção de Sucesso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	- concepção					

## ANEXO 22: Reconhecimento de sucesso profissional nas próprias carreiras

		Tem tido sucesso na carreira?		Total	
		Sim	Não		
Sexo	Feminino	N	10	3	13
		% no Sexo	76,9%	23,1%	100,0%
		% Tem tido sucesso na carreira?	50,0%	60,0%	52,0%
	Masculino	N	10	2	12
		% no Sexo	83,3%	16,7%	100,0%
		% Tem tido sucesso na carreira?	50,0%	40,0%	48,0%
Total	N	20	5	25	
	% no Sexo	80,0%	20,0%	100,0%	
	% Tem tido sucesso na carreira?	100,0%	100,0%	100,0%	



**ANEXO 23: Relação entre o estatuto profissional e o reconhecimento de sucesso na carreira**

			Tem tido sucesso na carreira?		Total	
			Sim	Não		
Estatuto profissional	com autonomia	N	16	3	19	
		% Estatuto profissional	84,2%	15,8%	100,0%	
		% Tem tido sucesso na carreira?	80,0%	60,0%	76,0%	
	sob controlo de outrem	N	4	2	6	
		% Estatuto profissional	66,7%	33,3%	100,0%	
		% Tem tido sucesso na carreira?	20,0%	40,0%	24,0%	
Total			N	20	5	25
			% Estatuto profissional	80,0%	20,0%	100,0%
			% Tem tido sucesso na carreira?	100,0%	100,0%	100,0%

**ANEXO 24: Relação entre sexo dos participantes e os tipos de âncoras correspondentes aos critérios mencionados como motivantes**

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Tipos de âncoras de carreira	Necessidades	N	1	0
		%	7,7%	0,0%
	Talento	N	2	3
		%	15,4%	25,0%
	Valores	N	5	5
		%	38,5%	41,7%
	Necessidades + Talento	N	1	1
		%	7,7%	8,3%
	Necessidades + Valores	N	0	1
		%	0,0%	8,3%
	Talento + Valores	N	3	1
		%	23,1%	8,3%
	Talento + Valores + Necessidades	N	1	1
		%	7,7%	8,3%
Total		N	13	12
		%	100,0%	100,0%